

II.- SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE APLICABLE EN BANKIA

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo sobre el Sistema de Retribución Variable será de aplicación a todos los trabajadores en activo, en cada momento, de Bankia, cuyas relaciones laborales se regulen por el Convenio Colectivo de aplicación en cada momento, salvo aquellos colectivos a los que resulte de aplicación una política o normativa legal retributiva específica.

2. ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

El Sistema de Retribución Variable establecido en el presente Acuerdo entra en vigor con efectos el día 1 de enero de 2012, y tendrá duración indefinida. No obstante, sus efectos, en lo que respecta a la aplicación del Sistema y disposiciones transitorias, se extenderán o iniciarán, conforme se establezca en los respectivos epígrafes para cada una de las materias reguladas en este Acuerdo.

3. PRINCIPIOS GENERALES DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE RESULTADOS

El Sistema de Valoración de Resultados establecido en el presente Acuerdo está basado en los siguientes principios:

- **Global:** comprende simultáneamente los criterios de valoración más significativos respecto a resultados.
- **Incentivador:** ligado a la responsabilidad, grado de complejidad de la función y a la consecución de resultados.
- **Diferenciador:** relacionado con los resultados en sus distintos niveles de agregación.
- **Modular:** para mantener la independencia de los criterios de valoración pero, a su vez, con interrelación entre los mismos.
- **Sencillo:** tanto en su formulación como en su aplicación.
- **Promotor del diálogo:** para su aplicación requiere la realización de entrevistas entre los distintos niveles.
- **Flexible:** para adaptarse a las políticas y estrategias de la Entidad y, en especial, a las distintas áreas de negocio.
- **Independiente:** de la retribución fija y de su revisión.
- **Compatible:** permite la aplicación de otros sistemas de incentivos.

4. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (SRV)

El Sistema de Retribución Variable, en adelante SRV, se configura como un sistema que, basado en los principios anteriormente comentados, cuantifica de forma objetiva los resultados globales de la Entidad, la consecución y cumplimiento de objetivos individuales o de Equipo y el desempeño personal, que permiten cuantificar, a través de los criterios preestablecidos y de público conocimiento, el importe de la retribución variable a percibir en cada ejercicio.

Los objetivos básicos del Sistema de Retribución Variable, son los siguientes:

- Incentivar la consecución de resultados y el desempeño personal.
- Estar relacionado como un todo integral con la consecución de los siguientes resultados:
 - Resultados Globales de la Entidad (V1)
 - Objetivos Individuales o de Equipo (V2)
 - Desempeño personal (V3)
- Diferenciar según la orientación del tipo de negocio o función de las distintas Unidades.

5. ELEMENTOS DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (SRV)

Los elementos que componen el SRV son:

- La valoración de resultados globales de la Entidad (V1).
- La valoración de objetivos individuales o de equipo (V2).
- La valoración individual (V3).

5.1.- Valoración de Resultados Globales de la Entidad V1

La valoración de resultados tiene como finalidad sensibilizar a los profesionales con los resultados de la Entidad e informarles del potencial de la misma.

Medirá los resultados globales de la Entidad y una parte de los mismos podrá adecuarse a los objetivos de las agrupaciones superiores. Tendrá carácter anual, estará relacionado con la planificación anual y será aprobado por el Órgano que corresponda.

5.2.- Valoración de Resultados Individuales o de Equipo V2

Está orientada a evaluar los resultados a cuya consecución ha contribuido la persona de forma inmediata y a sensibilizarle respecto a su grado de consecución.

Los objetivos serán preferiblemente cuantitativos y podrán tener distintas ponderaciones en la medición del grado de consecución global.

Incluye a todas las personas, distinguiendo entre su función y su actividad.

Según la función se distingue entre:

- **Personas que dirigen equipos de trabajo:** sus objetivos serán negociados individualmente.
- **Personas que pertenecen a equipos de trabajo:** sus objetivos serán los del centro de negocio o los del equipo en Unidades Staff y Servicios Compartidos.
- **Personas con puestos específicos** susceptibles de asignarles objetivos concretos directamente relacionados con resultados de negocio, aun cuando no dirijan equipos de trabajo. Sus objetivos serán los negociados individualmente.

Entre estas personas se encuentran los directores de oficinas de empresas, gerentes de empresas y gestores de carteras específicas.

- Directores de Oficinas de Empresas:

Estas personas gestionarán una cartera de clientes/empresas asignadas y tendrán establecidos objetivos individuales que no podrán superar el 25% del cómputo general de su V2, siendo el 75% restante correspondiente a los objetivos de su centro de trabajo.

- Gerentes de Empresas:

Estas personas gestionarán una cartera de clientes/empresas asignadas y tendrán establecidos objetivos individuales que no podrán superar el 70% del cómputo general de su V2, siendo el 30% restante correspondiente con los objetivos de su centro de trabajo.

- Gestores de Carteras Específicas:

Estas personas gestionarán una cartera de clientes/empresas asignadas y tendrán establecidos objetivos individuales que no podrán superar el 70% del cómputo general de su V2, siendo el 30% restante correspondiente con los objetivos de su centro de trabajo.

5.3.- Valoración individual V3

Está orientada a valorar el desempeño personal a través de la medición del grado de orientación a resultados, de la orientación al cliente y de la mejora continua.

6.- ASPECTOS RETRIBUTIVOS

6.1.- Retribución Variable

De acuerdo con los principios enunciados, la retribución variable se obtendrá en función del grado de cumplimiento de los elementos V1, V2 y V3.

El grado de cumplimiento de estas tres variables se medirá en un **porcentaje de cumplimiento de objetivos**, al que se aplicarán las **ponderaciones** respectivas establecidas para cada función, obteniéndose así el **porcentaje de cumplimiento global** que, aplicado a la retribución variable de referencia, dará el importe de la retribución variable a percibir:

$$\text{Retribución variable} = \text{RV de referencia} \times \text{Porcentaje de cumplimiento global}$$

6.2.- Retribución variable de referencia

La retribución variable de referencia es el importe de retribución variable correspondiente a un grado de cumplimiento de objetivos V1, V2 y V3 del 100%.

La retribución variable de referencia se asigna de forma individual, sin perjuicio de los distintos criterios y de los importes mínimos que se indican en el apartado 7.2.f siguiente.

6.3.- Porcentaje de cumplimiento global

Se obtendrá por la suma ponderada de los resultados correspondientes obtenidos al comparar el objetivo real con el conseguido (globales V1, personales o de equipo V2 y desempeño personal V3), de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Porcentaje de cumplimiento global} = (\% \text{ cumplimiento V1} \times \text{ponderación V1}) + (\% \text{ cumplimiento V2} \times \text{ponderación V2}) + (\% \text{ cumplimiento V3} \times \text{ponderación V3})$$

Los porcentajes de cumplimiento (de V1, de V2 y de V3 y total) tendrán como valor mínimo el 0% y como máximo el 140%.

- **Porcentaje de cumplimiento de V1**

El porcentaje de cumplimiento de V1 se calculará mediante la comparación de la consecución real obtenida respecto del objetivo fijado.

- **Porcentaje de cumplimiento de V2**

El porcentaje de cumplimiento de V2 se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$(\sum \text{ponderada de los cumplimientos alcanzados en cada objetivo y sus respectivas ponderaciones}) = \% \text{ cumplimiento V2}$

- **Porcentaje de cumplimiento de V3**

La valoración se realizará por el responsable directo con la participación del gestor de RRHH, que velará por la objetividad de la evaluación y porque cumpla con un modelo meritocrático, sobre los tres siguientes elementos:

- Orientación a resultados.
- Orientación al cliente.
- Mejora continua.

Cada elemento se valorará según los siguientes tramos:

- Igual o mayor que 0 y menor que 5: inadecuado.
- Igual o mayor que 5 y menor que 7: medio.
- Igual o mayor que 7 y menor que 9: bueno.
- Igual o mayor que 9 y menor o igual que 14: muy bueno.

El porcentaje de cumplimiento de cada elemento será el resultado de multiplicar por 10 la valoración obtenida. Por ejemplo, la valoración obtenida en un elemento es 9, el porcentaje de cumplimiento será 90% (9×10).

Por debajo del 50% de cumplimiento de un elemento, la valoración de ese elemento será igual a cero.

La valoración de V3 por encima del 90% corresponderá a rendimientos excepcionales y requerirá la autorización adicional de la Dirección de Personas.

El porcentaje de cumplimiento de V3 será la media aritmética de los porcentajes de cumplimiento de los tres elementos.

6.4. Ponderación de los Resultados.

Las ponderaciones que serán de aplicación para cada uno de los elementos del sistema (V1, V2 y V3) quedan tal como se definen en la siguiente tabla:

FUNCION	PONDERACION		
	V1	V2	V3
Director de Oficina y Director de Departamento y funciones equivalentes	15%	75%	10%
Subdirector, Coordinador y funciones equivalentes	10%	75%	15%
Comercial, Técnico y funciones equivalentes	5%	75%	20%

7.- APLICACIÓN DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (SRV)

7.1 Aplicación inicial del Sistema de Retribución Variable.

En el momento de entrada en vigor del nuevo sistema y, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera, se determinará la Retribución Variable de referencia de cada persona aplicando la fórmula correspondiente a la situación en que se encuentre:

- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de Caja Madrid se determinará aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{RV de referencia Bankia} = \text{base sistema SVR Caja Madrid a 31.12.2011} \times 10$$

- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de Bancaja que tuvieran retribución variable de referencia en la señalada Entidad se determinará aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{RV de referencia Bankia} = (\text{RV máxima 2010}) \times 60\%.$$

- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de Bancaja que percibieran retribución variable en la señalada Entidad, pero que no tuvieran retribución variable de referencia se determinará aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{RV de referencia Bankia} = \text{RV devengada 2010}.$$

- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de Caixa Laietana que percibieran retribución variable en la señalada Entidad se determinará aplicando la siguiente fórmula:

RV de referencia Bankia = RV devengada 2010.

- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de Caja Rioja que percibieran retribución variable en la señalada Entidad se determinará aplicando la siguiente fórmula:

RV de referencia Bankia = RV devengada 2010.

- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de Caja Segovia que percibieran retribución variable en la señalada Entidad se determinará aplicando la siguiente fórmula:

RV de referencia Bankia = RV devengada 2010.

- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de Caja Ávila que percibieran retribución variable en la señalada Entidad se determinará aplicando la siguiente fórmula:

RV de referencia Bankia = RV media devengada en los años 2010, 2009 y 2008.

- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de Caja Insular de Canarias será la RV de referencia mínima correspondiente a la función de acuerdo con lo establecido en el presente Acuerdo.
- La RV de referencia aplicable a las personas procedentes de cualquiera de las Cajas que no percibieran retribución variable en su Entidad de origen, será la RV de referencia mínima correspondiente a la función de acuerdo con lo establecido en el presente Acuerdo.
- La RV de referencia aplicable a las personas que fueron contratadas directamente por Banco Financiero y de Ahorros y que se han integrado en Bankia, así como a las personas contratadas directamente por Bankia será la RV de referencia mínima correspondiente a la función de acuerdo con lo establecido en el presente Acuerdo, salvo que por contrato tuvieran asignada una superior.

7.2 APLICACIÓN DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (SRV)

7.2.a Procedimiento.

Finalizado cada ejercicio, se realizarán las valoraciones de los tres elementos, V1, V2 y V3, que componen el sistema comparando, en cada uno de ellos, el objetivo fijado con el real conseguido.

La retribución variable según los resultados alcanzados en V1, V2 y V3 y, en su caso, Bonus adicional del 20%, se liquidará de manera definitiva en el mes de marzo siguiente al ejercicio valorado.

7.2.b Requisitos.

El importe a percibir de Retribución Variable es el resultado de aplicar la fórmula establecida en el apartado 6.1 del presente documento, en base a los objetivos alcanzados a 31 de diciembre de cada año, siendo necesario, la superación satisfactoria de una serie de objetivos.

El cobro de la retribución variable no se devengará automáticamente; el sistema contempla los siguientes requisitos y valores mínimos para su cobro:

- En primer lugar, será necesario estar en situación de alta en la Entidad a fecha 31 de diciembre del ejercicio valorado para que opere el sistema, por ser ésta la fecha de su devengo. Únicamente, quedan exceptuados de este requisito los supuestos de fallecimiento, jubilación e incapacidad permanente, que cobrarán de manera proporcional en función de los días de alta, siempre que se cumplieran los requisitos siguientes.
- En segundo lugar, el cobro de la retribución variable dependerá, igualmente, de que se hayan alcanzado los siguientes porcentajes de cumplimiento en las variables V1, V2 y V3:
 - El porcentaje de cumplimiento de V1 ha de ser mayor o igual al 55%. En caso de que no se alcanzara este porcentaje en V1, no se percibirá la cantidad correspondiente a V1.
 - El porcentaje de cumplimiento de V2 ha de ser mayor o igual al 60%. En caso de que no se alcanzara este porcentaje en V2, no se percibirá la cantidad correspondiente a V2.
 - El porcentaje de cumplimiento de V3 ha de ser mayor o igual al 55%. En caso de que no se alcanzara este porcentaje en V3, no se percibirá la cantidad correspondiente a V3.

7.2.c Discrepancias en los niveles de logro de V2 y V3

- Las discrepancias en los niveles de logro de V2 que pudieran tener las personas que prestan servicios en alguna de las oficinas de la red comercial, serán resueltas según el siguiente proceso:

- En los casos de no conformidad del empleado y cuando el porcentaje obtenido en V2 fuera inferior al 60%, el empleado afectado podrá solicitar en un plazo máximo de 4 meses desde que finaliza el ejercicio valorado, por escrito y de forma argumentada, ante su Dirección Territorial o agrupación equivalente de la que dependa, la revisión de los resultados obtenidos durante ese ejercicio en la V2.

La Dirección Territorial o agrupación equivalente, responderá, igualmente, de forma argumentada y por escrito, en un plazo máximo de 3 meses a contar a desde la fecha de solicitud.

- Las discrepancias en los **niveles de logro de la V3** serán resueltas según el siguiente proceso:
 - Los casos en que el porcentaje alcanzado en V3 sea inferior al 55% serán revisados anualmente por los firmantes de este acuerdo, previa autorización escrita del evaluado en la que solicitará, dentro del plazo máximo de 4 meses desde que finaliza el ejercicio valorado, de forma argumentada, el porcentaje de cumplimiento reclamado para la revisión de los resultados obtenidos durante ese ejercicio en la V3.
 - En los casos de no conformidad, siendo la V3 superior al 55%, la evaluación deberá ser revisada por el superior jerárquico del evaluador, previa solicitud escrita y argumentada del evaluado que habrá de realizarse dentro del plazo máximo de 4 meses desde que finaliza el ejercicio valorado.

Igualmente, el superior jerárquico del evaluador responderá de forma argumentada y por escrito a la revisión planteada en un plazo máximo de 3 meses a contar desde la fecha de la solicitud de revisión.

7.2.d Sistema de devengo

- Nuevas incorporaciones: para aquellas personas que se incorporen a lo largo del año valorado, se establece un sistema de proporcionalidad directa entre importes, fecha de incorporación y cumplimientos alcanzados.
- Proporcionalidad: Se aplicará en los supuestos de promoción y rotación un sistema de proporcionalidad directa entre importes, fecha de promoción/rotación y cumplimientos alcanzados.
- Cambio de centro de trabajo/equipo: sin perjuicio de lo anterior, si durante el mismo ejercicio un empleado adscrito a un equipo cambiase de centro de trabajo o de equipo, se le aplicará el porcentaje más favorable de entre ellos. En este sentido, las partes acuerdan los siguientes criterios:

- Si de entre todos los destinos, el empleado no ha estado más de 120 días en ningún destino, se aplicará el criterio de proporcionalidad; es decir, considerando todos los destinos a los que ha estado asignado y sus respectivos porcentajes y días de permanencia en cada uno de ellos.
- Si el empleado ha estado en uno o más destinos más de 120 días, se aplicará el porcentaje más favorable de todos los destinos en los que haya estado más de 120 días, aplicándose dicho porcentaje a todo el ejercicio, exceptuando el Bonus que se percibirá de forma proporcional al periodo en que lo haya devengado.
- Período de baja: aquellas personas que estén de baja por enfermedad por un período igual o superior a 120 días en el año natural, continuos o alternos, cobrarán su retribución variable de forma proporcional al tiempo que hayan estado trabajando, exceptuando los períodos de baja por accidente de trabajo, baja por maternidad y situaciones asimilables que no se tendrán en cuenta para el cómputo de los 120 días antes citados.

Del mismo modo, no se tendrán en cuenta para el cómputo de los 120 días anteriormente citados los períodos de baja por incapacidad temporal derivada de situaciones de violencia de género o acoso confirmadas por sentencia. Sin embargo, si la sentencia que reconoce la situación de violencia de género o acoso no adquiere firmeza, se procederá a recalcular la retribución variable, abonando, en su caso, la parte proporcional correspondiente al tiempo que se haya estado trabajando.

7.2.e Bonus Adicional en la red de oficinas.

La retribución variable resultante de aplicación del sistema se incrementará en un 20% de la misma para las personas que presten sus servicios en las oficinas de banca de particulares y empresas que alcancen un porcentaje de cumplimiento de objetivos en V2 igual o superior al 130% por el tiempo de permanencia en esa oficina. En caso de que el número de oficinas que cumplan esa condición supere el 10% de las oficinas abiertas a 31 de diciembre del ejercicio valorado, tendrán acceso a este bonus los empleados de las oficinas con mayor porcentaje de cumplimiento de V2 hasta completar el referido 10%.

7.2.f Retribución Variable de referencia (RV referencia)

- Se establecen las siguientes retribuciones variables de referencia:

FUNCIÓN		RV referencia (€/brutos)
Director de Oficina	Nivel A	7.500 €
	Nivel B	7.000 €
	Nivel C	6.500 €
	Nivel D	6.000 €
	Nivel E	5.000 €
Director de Departamento y funciones equivalentes		5.000 €
Subdirector de Oficina	Nivel A	4.500 €
	Nivel B	4.000 €
	Nivel C	3.000 €
	Nivel D	2.800 €
	Nivel E	2.300 €
Coordinador de Equipo y funciones equivalentes		3.000 €
Gerente de Empresa		2.000 €
Comerciales de Oficina		1.200 €
Otras funciones		1.200 €

- Criterios específicos de RV de referencia:

- Nuevas incorporaciones: para aquellas personas de nueva entrada en la Entidad el valor de la RV de referencia será, el primer año a contar desde el momento de su incorporación de 750€, de 900€ el segundo año y de 1.200€ a partir del tercer año.
- Ayudantes de dirección: para aquellas personas que se incorporen como Ayudantes de dirección la RV de referencia será de 750€ el primer año a contar desde el momento de su incorporación a la función, de 900€ el segundo año y a partir del tercer año se fijan las siguientes RV de referencia:
 - 2.200€ para ayudantes de dirección de Dirección Territorial o de Dirección, y
 - 1.800€ para ayudantes de dirección de otras Direcciones.

A efectos del cómputo de este período, se tendrán en cuenta los años ya transcurridos en el desempeño de la función de ayudante de dirección en la Caja de origen y/o en Bankia con anterioridad a la firma del presente acuerdo.

- Personas pertenecientes al Equipo Volante de Bankia: a los efectos del Sistema de Retribución Variable los elementos V2 y V3 se determinarán de la siguiente manera:
 - La valoración del elemento V2 estará integrado por la media de las puntuaciones de V2 de las oficinas de la Dirección Territorial en la que hayan prestado servicios las personas del Equipo Volante.
 - La valoración del elemento V3 será realizada por Recursos Humanos, previo informe de los Directores de las oficinas en las que la persona haya prestado servicios de manera más continuada y/o permanente.

7.2.g Incremento adicional de la RV de referencia:

Se acuerda fijar para determinadas funciones un incremento adicional de su retribución variable:

1. Gerentes de Empresas.

Para los Gerentes de Empresas, que gestionen carteras sobre las que se asignen objetivos, se fija un incremento adicional de la RV en función del porcentaje de cumplimiento de objetivos de la cartera de 2.500€.

El porcentaje de cumplimiento de objetivos de la cartera tendrá como valor mínimo el 0% y como valor máximo el 140%.

Así, en función del cumplimiento real de los objetivos de la cartera, y siempre que se alcance un porcentaje de cumplimiento igual o superior al 70%, se liquidará este importe adicional aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Incremento adicional RV} = 2.500\text{€} \times (\% \text{ cumplimiento de los objetivos de la cartera})$$

Asimismo, para el cálculo de la citada cuantía resultante, se tendrán en cuenta los restantes criterios del Sistema de Retribución Variable de Bankia, excluido el bonus del 20%.

2. Gestores de Carteras Específicas.

Para los Gestores de Carteras Específicas, que gestionen carteras sobre las que se asignen objetivos, se fija un incremento adicional de la RV en función del porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la cartera de 1.400€.

El porcentaje de cumplimiento de objetivos de la cartera tendrá como valor mínimo el 0% y como valor máximo el 140%.

Así, en función del cumplimiento real de los objetivos de la cartera, y siempre que se alcance un porcentaje de cumplimiento igual o superior al 70%, se liquidará este importe adicional aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Incremento adicional RV} = 1.400\text{€} \times (\% \text{ cumplimiento de los objetivos de la cartera})$$

Asimismo, para el cálculo de la citada cuantía resultante, se tendrán en cuenta los restantes criterios del Sistema de Retribución Variable de Bankia, excluido el bonus del 20%.

3. Técnicos y Gestores Especialistas.

De conformidad con lo establecido en el Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional, se establecerá un colectivo de 400 Técnicos y Gestores Especialistas que presten sus servicios en Unidades adscritas a Departamentos Centrales a quienes se podrán asignar objetivos individuales, de equipo o mixtos.

Estas personas serán designadas por Bankia, teniendo en cuenta criterios como los de mayor aportación, capacidad en la toma de decisiones, experiencia, dedicación, responsabilidad y compromiso.

Los Técnicos y Gestores Especialistas tendrán horario flexible, sin que en ningún caso se supere el límite de las 1.680 horas de jornada máxima anual establecido en el Convenio Colectivo.

La RV de referencia de las personas designadas por la Entidad como Técnicos o Gestores Especialistas, durante el tiempo que presten servicios como tales, se incrementará en un importe que, junto con su RV de referencia, llegue hasta 3.000€.

7.2.h. Período de acreditación.

Se establece un período máximo de acreditación de 9 meses para la efectividad del nombramiento como Director de Oficina, Subdirector de Oficina, Gerente de Empresas, Gestor de Carteras Específicas, Técnico y Gestor Especialista, Director de Departamento, Coordinador de Equipo y Ayudante de Dirección.

Durante dicho período de acreditación de 9 meses se aplicarán las RV de referencia que se contemplan para las citadas funciones en el presente Acuerdo.

7.2.i. Criterios específicos para el recálculo de la RV de referencia ante cambios funcionales.

Los importes de la RV de referencia de cada persona deberán respetar los mínimos fijados y no podrán ser disminuidos, salvo en los casos de cambio de función o de nivel de responsabilidad o nivel de oficina.

1. Directores de Oficina:

A los Directores de Oficina que dejen de ejercer dicha función no se les podrá aplicar una reducción en el importe de su RV de referencia superior al 50% del mismo, no pudiendo la cantidad resultante superar el importe de 4.500€ en el supuesto de que pasase a desempeñar la función de Subdirector, ni de 2.000€ si pasa a desarrollar funciones de Comercial.

No obstante lo anterior, al Director que antes de ejercer dicha función desarrollara la de comercial, técnico o función equiparable y tuviera una RV de referencia superior a la que resulte de aplicación del párrafo inmediatamente anterior, se le mantendrá el importe de la RV de referencia que tuviera antes de ejercer dicha función.

2. Subdirectores de Oficina:

A los Subdirectores que dejen de ejercer dicha función no se les podrá aplicar una reducción en el importe de su RV de referencia superior al 50% del mismo, no pudiendo la cantidad resultante superar el importe de 2.000€ ni ser inferior a 1.500€.

No obstante lo anterior, al Subdirector que antes de ejercer dicha función desarrollara la de comercial, técnico o función equiparable y tuviera una RV de referencia superior a la que resulte de aplicación del párrafo inmediatamente anterior, se le mantendrá el importe de la RV de referencia que tuviera antes de ejercer dicha función.

3. Gerentes de Empresas:

A los Gerentes de Empresas que dejen de ejercer dicha función no se les podrá aplicar una reducción en el importe de su RV de referencia superior al 50% del mismo, no pudiendo la cantidad resultante superar el importe de 1.200€ si pasa a desarrollar funciones de Comercial.

No obstante lo anterior, al Gerente que antes de ejercer dicha función desarrollara la de comercial, técnico o función equiparable y tuviera una RV de referencia superior a la que resulte de aplicación del párrafo inmediatamente anterior, se le mantendrá el importe de la RV de referencia que tuviera antes de ejercer dicha función.

Igualmente, los Gerentes de Carteras de Empresas que dejen de ejercer dicha función no mantendrán el incremento adicional de la RV regulada en el apartado 7.2.g.1.

4. Gestores de Carteras Específicas:

Los Gestores de Carteras Específicas que dejen de ejercer dicha función no mantendrán el incremento adicional de la RV regulada en el apartado 7.2.g.2

5. Técnicos y Gestores Especialistas:

A los Técnicos y Gestores Especialistas que dejen de ejercer dicha función, se les reducirá el importe de la retribución variable en la misma cantidad en que se haya producido el incremento de su RV de referencia en el momento de su designación, conforme a lo establecido en el apartado 7.2.g.3.

6. Ayudantes de Dirección:

Los Ayudantes de Dirección que dejen de ejercer dicha función pasarán a tener la RV de referencia que se especifica a continuación:

- En caso de que se deje de ejercer la función dentro del primer año de desempeño de la misma, mantendrá una RV de referencia de 750€, una vez cumplido el primer año pasará a tener una RV de referencia de 900€ y de 1.200€ a partir del tercer año.
- En caso de que se deje de ejercer la función dentro del segundo año de desempeño de la misma, mantendrá una RV de referencia de 900€, una vez cumplido el segundo año de prestación de servicios, pasará a tener una RV de referencia de 1.200€.
- En caso de que se deje de ejercer la función a partir del tercer año de desempeño de la misma y antes de que transcurran 10 años, pasarán a tener una RV de referencia de 1.200€.
- Transcurridos 10 años desarrollando la función de Ayudante de Dirección se consolidará la RV de referencia que tuviera en el momento de cumplimiento de dicho período de tiempo.
- No obstante lo anterior, el Ayudante de Dirección que antes de ejercer dicha función desarrollara la de comercial, técnico o función equiparable y tuviera una RV de referencia superior a la que resulte de aplicación de los párrafos inmediatamente anteriores, se le mantendrá el importe de la RV de referencia que tuviera antes de ejercer dicha función.

8. SEGUIMIENTO Y VALORACIÓN DEL SRV

Se facilitará a las secciones sindicales firmantes de este Acuerdo información necesaria para el adecuado conocimiento y seguimiento del sistema y su aplicación.

Tan pronto queden definidos los criterios generales de medición de los objetivos correspondientes a V1 en cada ejercicio, serán comunicados a las Secciones Sindicales firmantes con la suficiente antelación.

Así mismo, se les informará del grado de cumplimiento de los mismos una vez finalizado el ejercicio.

Cada dos años se reunirán las partes firmantes del presente acuerdo para realizar el seguimiento y valoración del sistema con el objeto de adaptarlo a la situación económica general y de la Entidad.

9. CLÁUSULA DE SUSTITUCIÓN

Las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo suponen en su conjunto una mejora de las condiciones en esta materia al no existir en Bankia ningún acuerdo o norma aplicable sobre Retribución Variable, de forma que, para las personas definidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, será únicamente aplicable el Régimen de Retribución Variable establecido en el mismo.

Las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo sustituyen y derogan expresamente todos los acuerdos, normas o regulaciones internas anteriores sobre Sistema de Retribución Variable (SRV) hasta ahora aplicables en todas las Cajas que se han integrado en Bankia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Primera.- RV de referencia aplicables durante los años 2012 y 2013.

1. Las personas de nueva entrada en Bankia durante dos años (2012 y 2013) tendrán como RV de referencia la mínima de la función
2. Las personas que se incorporen al Sistema de Retribución Variable y que en sus Cajas de origen no tuvieran retribución variable o cuya retribución variable fuera inferior a la mínima de la función, durante dos años (2012 y 2013) tendrán como RV de referencia la mínima de la función
3. Las personas que tuvieran retribución variable en su Caja de origen y cambiaran de función a otra superior, se les asignará durante dos años (2012 y 2013) la RV de referencia mínima de la función, salvo que su retribución variable en su Caja de origen fuera superior, en cuyo caso mantendrán ésta última.
4. Las personas que tuvieran retribución variable en su Caja de origen y que, ejerciendo la misma función, pasaran a prestar servicios en una oficina de nivel superior, mantendrán la retribución variable que tuvieran en caso de que ésta fuera superior a la RV de referencia mínima de la función.

Segunda.- Impacto de la aplicación del Sistema de Clasificación de Oficinas en la retribución variable de referencia.

El nuevo Sistema de Clasificación de Oficinas de aplicación en Bankia entrará en vigor el día 01.01.2013, si bien se fijan las siguientes reglas para la transición a este nuevo Sistema:

1. Durante los años 2013 y 2014 aquellos Directores y Subdirectores de Oficina que previamente estuvieran sujetos a un Sistema de Clasificación de Oficinas y que por el mismo a fecha 31.12.2012 tuvieran una retribución variable de referencia superior a la que correspondería por aplicación del nuevo Sistema de Clasificación de Oficinas de Bankia, mantendrán la retribución variable de referencia que tenían con anterioridad, con independencia del Nivel de Oficina en el que resulten clasificados.

Todo ello en tanto no se produzcan cambios de función, en cuyo caso se aplicarán las reglas previstas en el Sistema de Retribución Variable, Sistema de Clasificación de Oficinas y Disposiciones Transitorias.

2. A partir del 01.01.2015 operarán los ajustes de la retribución variable de referencia derivados de la aplicación del Sistema de Clasificación de Oficinas de Bankia en caso de cambio de nivel de Oficina respecto del Nivel en el que se clasificó la oficina a 01.01.2013.