

## **- SISTEMA DE VALORACIÓN DE RESULTADOS (SVR).**

### **- Principios generales.**

La aplicación supone la asignación anual de una puntuación a cada trabajador o trabajadora, que se obtiene sumando las valoraciones ponderadas de tres factores:

- G: valoración de los resultados globales de Bankia.
- E: valoración de los resultados del centro de trabajo o, en su caso, individuales.
- C: valoración profesional del empleado por su inmediato superior.

### **- G : valoración de los resultados globales de Bankia.**

A efectos del SVR, la valoración de los resultados de Bankia se mediría en términos de la rentabilidad anual alcanzada.

### **- E : valoración de los resultados del centro de trabajo o, en su caso, individuales.**

La valoración de los resultados del centro de trabajo se mediría en términos de resultados sobre los objetivos fijados en el Plan Táctico.

Por su parte, los objetivos individuales serían negociados con personas en puestos específicos susceptibles de asignarles objetivos concretos relacionados directamente con resultados de negocio.

En caso de cambio de destino, se aplicaría al empleado la puntuación más favorable de entre los centros de trabajo donde haya permanecido al menos 160 días, aplicándose dicha puntuación a todo el ejercicio, excepto el Bonus.

Si el empleado no ha estado más de 160 días en uno o más destinos se aplicaría el principio de proporcionalidad, es decir, E y días de permanencia en cada uno de ellos.

Para quienes se incorporen a la Entidad a lo largo del año se establecería un sistema de proporcionalidad entre importes, fecha de incorporación y logros alcanzados.

### **- C : valoración profesional de la o el empleado por su inmediato superior.**

La valoración profesional anual de la empleada o empleado se realizaría por su inmediato superior sobre una serie de competencias, que varían según la función desempeñada.

La suma de los resultados de todas las competencias proporciona la valoración profesional anual obtenida en C.

### **- Cálculo de los puntos y de la retribución.**

En cada uno de los tres factores se pueden obtener de 0 a 10 puntos.

Las ponderaciones de factores que serían de aplicación en el Sistema de Valoración de Resultados son las siguientes:

<u>Función</u>	<u>G</u>	<u>E</u>	<u>C</u>
<u>Director SVR</u>	<u>20%</u>	<u>70%</u>	<u>10%</u>
<u>Subdirector/Coordinador SVR</u>	<u>20%</u>	<u>65%</u>	<u>15%</u>
<u>Resto de empleados</u>	<u>25%</u>	<u>55%</u>	<u>20%</u>

Cada trabajador percibe anualmente una cantidad variable, producto de multiplicar la puntuación SVR obtenida por el valor de una base individual, que varía según la función desempeñada.

Para la plantilla de oficinas en funciones comercial o de caja, así como para el personal en funciones de apoyo y una parte de los técnicos de los departamentos centrales, dicha base mínima sería de 70 €, que se elevaría a 90 € a los dos años de antigüedad.

Por su parte, las y los trabajadores que estuviesen de baja, percibirán su retribución variable de forma proporcional al tiempo en que hayan estado trabajando, exceptuando los periodos de baja por accidente de trabajo, así como de baja por maternidad, adopción o acogimiento, que se computarían como trabajados.

**- Adaptación Sistemas de Retribución Variable actuales.**

Caixa Laietana-Caja Rioja-Caja Segovia: RV percibida en 2010 / 7

Caja Ávila: Media RV percibida en 2008-2009-2010 / 7

Caja Insular: Bases mínimas Bankia

Caja Madrid: Base actual x 15 / 10

Bancaja: 2 referencias

Empleados con referencia: 60% RV Máxima 2010 / 7

Empleados sin referencia: RV percibida en 2010 / 7

**- Requisitos mínimos.**

G - 7 puntos.

E - 6 puntos.

C - 7,5 puntos.

Estos requisitos serían excluyentes entre sí, salvo el E. Si no se consiguen los mínimos exigidos en G o C, no se percibiría retribución variable. De lograrse G y C, pero no alcanzar el mínimo de E, no se cobraría por este concepto.

#### **- Bonus.**

Los trabajadores que pertenezcan a oficinas de Banca de Particulares y Banca de Empresas percibirían un Bonus adicional, equivalente a un incremento del 20% de su retribución variable, si la puntuación alcanzada en el ejercicio en E por el centro de trabajo es igual o superior a 9,50.

Se limitaría su cobro anual como máximo al 10% de oficinas o 300 oficinas.

#### **- Garantías y procedimiento en caso de discrepancia.**

En caso de que la persona evaluada no esté conforme con la evaluación efectuada, existen las siguientes posibilidades de revisión:

- Puntuación en E inferior a 6: Si el afectado no está conforme, puede solicitar la revisión, por escrito y de forma argumentada, a la instancia inmediatamente por encima del superior jerárquico. Existe la obligación de responder a esta solicitud en un plazo no superior a tres meses.
- Puntuación en C inferior a 7,5: La evaluación podrá ser revisada por la Dirección y los Sindicatos firmantes del acuerdo sobre el Sistema de Valoración de Resultados, previa solicitud y autorización escrita de la persona evaluada.

#### **- Devengo de la retribución variable.**

La retribución variable se percibiría en Marzo del año siguiente (sin entregas a cuenta).

### **- Promoción y Desarrollo Profesional.**

El Sistema prevé la asignación de puntos para la promoción anual (PPA), que se obtienen a partir de la puntuación obtenida en los factores G, E y C del Sistema de Valoración de Resultados, según la siguiente fórmula:

$$\text{Puntos PDP} = \frac{[(20 \% \times G) + (60 \% \times E) + (20 \% \times C)] \times \text{Coef. Mult.} \times \text{Días de alta}}{\text{Días del año}}$$

Días del año

### Requisitos mínimos.

A su vez, para puntuar sería necesario, como mínimo, obtener una puntuación en G mayor o igual que 7,5, que la de E sea mayor o igual que 6,5 y la de C sea mayor o igual que 8.

Asimismo, sería necesario haber estado de alta al menos 200 días. En el caso de permanecer más de 100 días de baja, se prorratearían los puntos obtenidos.

A partir del nivel PDP 18, se necesitaría designación para seguir ascendiendo.

## **Condiciones colectivos específicos:**

### *DIRECCIÓN/SUBDIRECCIÓN DE OFICINA.*

El ejercicio de las funciones de dirección comportaría los siguientes niveles retributivos mínimos:

<b>TIPO DE OFICINA</b>	<b>VALOR MINIMO SVR</b>	<b>NIVEL DE REFERENCIA MINIMO</b>
<b>OFICINA TIPO A (10 %)</b>	<b>590</b>	<b>Complemento hasta NIVEL III (PDP 8)</b>
<b>OFICINA TIPO B (25 %)</b>	<b>540</b>	<b>Complemento hasta NIVEL IV (PDP 11)</b>
<b>OFICINA TIPO C (30 %)</b>	<b>490</b>	<b>Complemento hasta NIVEL V (PDP 12)</b>
<b>OFICINA TIPO D (35 %)</b>	<b>450</b>	<b>Complemento hasta NIVEL VI (PDP 15)</b>
<b>OFICINA TIPO E (NUEVA APERTURA - 3 PRIMEROS AÑOS)</b>	<b>350</b>	<b>Complemento hasta NIVEL VI (PDP 16)</b>

El ejercicio de las funciones de Subdirección comportaría los siguientes niveles retributivos mínimos:

<b>TIPO DE OFICINA</b>	<b>VALOR MINIMO SVR</b>	<b>NIVEL DE REFERENCIA MINIMO</b>
<b>OFICINA TIPO A (10 %)</b>	<b>300</b>	<b>Complemento hasta NIVEL VI (PDP 16)</b>
<b>OFICINA TIPO B (25 %)</b>	<b>300</b>	<b>Complemento hasta NIVEL VII (PDP 17)</b>
<b>OFICINA TIPO C (30 %)</b>	<b>300</b>	<b>Complemento hasta NIVEL VIII (PDP 18)</b>
<b>OFICINA TIPO D (35 %)</b>	<b>300</b>	<b>Complemento hasta NIVEL IX (PDP 19)</b>
<b>OFICINA TIPO E (NUEVA APERTURA - 3 PRIMEROS AÑOS)</b>	<b>300</b>	<b>Complemento 400 euros anuales</b>

Se establecería un periodo máximo de acreditación de 6 meses para la efectividad del nombramiento.

En el supuesto de un cambio de Posición de Promoción por designación a lo largo de un ejercicio, se asignarán los Puntos PDP correspondientes a la nueva Posición de Promoción y se acumularán los puntos PDP de ese ejercicio, según corresponda, en proporción a los días de permanencia en la nueva Posición de Promoción respecto del total de días del año natural.

El nivel máximo a alcanzar para Directores sería Nivel II (PDP 6). Para Subdirectores sería Nivel V (PDP 12).

En el momento en que se dejen de realizar funciones de dirección o subdirección se podrá ascender como máximo un Nivel más, dejando de acumular puntos desde el momento en que, alcanzada dicha posición no ejerzan funciones directivas.

En caso de dejar de ejercer la función no se podrá aplicar una reducción de la base mayor del 50%. La cantidad final resultante, en todo caso, no podrá ser mayor de 350, en el caso de los directores y las directoras que pasen a desempeñar funciones de subdirección, ni de 250 € en el supuesto de que pasen a realizar funciones comerciales. La cantidad final resultante, en todo caso, no podrá ser mayor de 225 €, ni menor de 125 € en el caso de las personas que dejen de desempeñar las funciones de subdirección.

TIPO DE OFICINA	DIRECTOR MULTIPLICADOR PUNTOS PDP (SI FACTOR E MAYOR O IGUAL 8,5)	SUBDIRECTOR MULTIPLICADOR PUNTOS PDP (SI FACTOR E MAYOR O IGUAL 8,5)
OFICINA TIPO A (10 %)	1,30	1,15
OFICINA TIPO B (25 %)	1,30	1,15
OFICINA TIPO C (30 %)	1,20	1,10
OFICINA TIPO D (35 %)	1,20	1,10
OFICINA TIPO E (NUEVA APERTURA - 3 PRIMEROS AÑOS)	1,10	-

### **GERENTE DE OFICINA DE EMPRESAS.**

Se establecería la base mínima SVR en la cantidad de 150 euros.

En función del cumplimiento de los objetivos de la cartera, y siempre que se alcancen 8 puntos o más (en base 10), se abonará un importe base adicional en el SVR, denominado "extrabase" de 150 €, aplicando la siguiente fórmula:

Importe = 150 € \* puntos cartera

Adicionalmente, se establece para este colectivo de personas un coeficiente multiplicador en el PDP de 1,10, que operará siempre que se alcancen en la cartera 8,5 puntos o más (en base 10), y que se aplicará sobre los puntos PDP obtenidos en la aplicación del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional (PDP).

Se establece un nivel mínimo X (PDP 20). El nivel máximo a alcanzar sería Nivel V (PDP 12).

El horario sería flexible, dentro de un rango de entrada y salida.

### **GESTORES CON CARTERAS ESPECÍFICAS.**

Se fijaría para aquellos comerciales que gestionen carteras, sobre las que se asignen objetivos individuales, un importe base adicional en el SVR, denominado "extrabase" de 140 €

En función del cumplimiento de los objetivos de la cartera, y siempre que se alcancen 8 puntos o más (en base 10), se abonará el siguiente importe adicional aplicando la siguiente fórmula:

$\text{Importe} = 140 \text{ €} * \text{puntos cartera}$
--

Adicionalmente, se establecería para este colectivo de personas un coeficiente multiplicador en el PDP de 1,10, que operará siempre que el cumplimiento de los objetivos de la cartera sea igual o superior a 8,5 puntos, y que se aplicará sobre los puntos PDP obtenidos en la aplicación del Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional (PDP).

### ***TÉCNICOS - GESTORES ESPECIALISTAS.***

Bankia designaría 250/300 técnicos entre quienes prestan servicio en Unidades adscritas a Departamentos Centrales,

Dichas personas:

- Tendrán establecidos objetivos individuales.
- Percibirían un Complemento funcional de 1.800 euros brutos anuales (si el empleado ostenta un Nivel PDP inferior a 12), compensables por ascenso. El nivel máximo a obtener sería el Nivel PDP 12.
- Se establece una base mínima por punto de SVR de 300 euros.

### ***EQUIPOS VOLANTES.***

Personas que se incorporen al Equipo Volante podrán solicitar el traslado al cabo de tres años, disponiendo Bankia de 6 meses adicionales para asignar nuevo destino. La incorporación será voluntaria.

Se prestarán los servicios en las oficinas de número máximo de tres zonas limítrofes.

A partir del cumplimiento de 18 meses de prestación de servicios se percibirá un plus de experiencia:

- Equipo volante de 1 municipio, 260 euros brutos mensuales
- Equipo volante de 3 municipios, 400 euros brutos mensuales.

A los efectos del Sistema de Retribución Variable y Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional, los elementos E y C se determinarán de la forma siguiente:

La valoración del elemento E estará integrado por la puntuación de E de la Dirección de Negocio en las que haya prestado servicios las personas del Equipo Volante.

La valoración del elemento C 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.

### ***AYUDANTE DE DIRECCIÓN.***

Se establecen los siguientes complementos funcionales, revisables, no compensables y no absorbibles:

<b>Tiempo de prestación efectiva de servicios en la función.</b>	<b>Dirección Comercial</b>	<b>Dirección de negocio / Área / División</b>
<b>Menor a 3 años</b>	<b>1.800</b>	<b>1.800</b>
<b>Mayor o igual a 3 años y menor a 7 años</b>	<b>3.800</b>	<b>2.800</b>
<b>Mayor o igual a 7 años</b>	<b>5.800</b>	<b>3.800</b>

Se establece como Nivel Retributivo mínimo el Nivel XII (PDP 22).

Se establecen las siguientes bases mínimas por puntos SVR:

<b>Tiempo de prestación efectiva de servicios en la función.</b>	<b>Dirección Comercial</b>	<b>Dirección de negocio / Área / División</b>
<b>Menor a 1 año</b>	<b>70</b>	<b>70</b>
<b>Mayor o igual a 1 año y menor a 2 años</b>	<b>90</b>	<b>90</b>
<b>Mayor o igual a 2 años</b>	<b>220</b>	<b>180</b>

Se establecería un período mínimo de permanencia de 7 años. En caso de dejar de ejercer la función antes de este período, se perdería el complemento funcional y los incrementos de la base del SVR.

Si se mantiene la función diez o más años, se consolidarían tanto la base del SVR como el complemento funcional.

## - Horarios

### Red comercial (Oficinas):

- 85 % oficinas: Horario convenio colectivo.
  - 15 % oficinas: 2 posibilidades
- A) Franja de horario comprendida entre las 8:00 a 19:00 (salvo mes de Agosto 8:00 a 15:00).

#### Compensaciones por funciones:

Director: Complemento funcional de 3000 euros anuales + Complemento funcional revisable de 1000 euros anuales si se tiene un nivel inferior a PDP 6 + extrabase del SVR de 175 euros siempre que se alcancen 8 puntos (base 10) en los objetivos del centro de trabajo + 1 día de permiso + Ticket de comida (9 euros).

Subdirector: Complemento funcional de 1500 euros anuales + extrabase del SVR de 125 euros siempre que se alcancen 8 puntos (base 10) en los objetivos del centro de trabajo + 1 día de permiso + Ticket de comida (9 euros).

Comercial: Complemento funcional de 1250 euros anuales + 2 días de permiso + Ticket de comida (9 euros).

- B) El anterior incluyendo sábados por la mañana (libranza mensual de dos lunes y dos sábados alternos)

#### Compensaciones por funciones:

Director: Complemento funcional de 3250 euros anuales + Complemento funcional revisable de 1250 euros anuales si se tiene un nivel inferior a PDP 6 + extrabase del SVR de 175 euros siempre que se alcancen 8 puntos (base 10) en los objetivos del centro de trabajo + 2 días de permiso + Ticket de comida (9 euros).

Subdirector: Complemento funcional de 1750 euros anuales + extrabase del SVR de 125 euros siempre que se alcancen 8 puntos (base 10) en los objetivos del centro de trabajo + 2 días de permiso + Ticket de comida (9 euros).

Comercial: Complemento funcional de 1500 euros anuales + 3 días de permiso + Ticket de comida (9 euros).

Sin voluntariedad.

### Resto (Estructura):

Franja de horario comprendida entre las 8:00 a 19:00.

Sin voluntariedad, ni compensaciones económicas salvo Ticket de comida (9 euros).

## **- Ayudas financieras**

El nivel de endeudamiento del solicitante nunca puede rebasar, con la cantidad concedida, el 40% de sus haberes netos anuales, pudiendo computarse a tal efecto los ingresos del cónyuge. Mantenimiento de la cartera viva actual de préstamos en condiciones actuales.

### **Préstamo para la adquisición de vivienda habitual. Solicitudes sucesivas.**

**Importe.**

Cinco anualidades de la retribución fija bruta anual, con el límite mínimo de 210000 €

En el cómputo de la anualidad se incluyen todas las retribuciones fijas de la nómina mensual, quedando excluidos la retribución variable y los conceptos indemnizatorios (quebranto de moneda, dietas, kilometraje, ayuda formación...)

**Tipo de interés.**

El tipo de interés que se aplicará es el 70 % del EURIBOR

**Plazo de amortización.**

El plazo máximo de amortización es de 35 años, con el límite de 70 años de edad.

**Garantía.**

Puede ser personal o hipotecaria.

**Solicitudes sucesivas.**

Este préstamo se podrá solicitar tantas veces como se adquiera una vivienda habitual, vendiendo la anterior. El importe será, entonces, la diferencia entre la tasación o precio de compra de la vivienda nueva y la tasación o precio de venta de la anterior (siempre los menores), más el saldo pendiente del préstamo anterior (que deberá ser cancelado), más el 10% de la tasación o precio de compra de la vivienda nueva (con los límites y consideraciones ya citados).

### **Préstamo personal (sin justificar motivos).**

**Importe.**

Hasta 25.000 €

**Tipo de interés.**

El 100% del EURIBOR a un año correspondiente al mes de octubre anterior, publicado por el Banco de España en noviembre. El interés se revisará anualmente, con el límite máximo del tipo legal del dinero.

**Plazo de amortización.**

Hasta 8 años, sin superar la vida laboral del solicitante.

**Anticipos.**

**Tipo de interés.**

0%.

**Importe.**

Hasta 6 mensualidades, sin necesidad de justificar la petición.

**Plazo de amortización.**

El plazo máximo de devolución será de 72 meses.