

¿INCENTIVOS PARA QUIEN?

El pasado viernes 18/05/2012 se publicó el nuevo manual de incentivos para el 2012. ¿Quién va a cobrar incentivos el próximo año?

Bueno, pues podemos felicitarnos. No porque vayamos a cobrar, que visto lo visto, nadie va a cobrar. Sino porque por lo menos ya sabemos como se nos va a medir para nuestra retribución variable. Como se nos va a recompensar por cumplir objetivos, (¡habrá que ver los objetivos!) en una situación como la que atravesamos, que valiente es el que sale a buscar negocio, o mantenerlo.

A lo que vamos. ¿Cómo anda la tabla de recompensas?

Vamos a recordarte tus parámetros de medida (**unidades de recorte**), o principios del sistema de incentivos, PRINCIPIOS NO NEGOCIADOS CON LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES, que determinarán el valor final de tu incentivo:

- **EL ROA:** será el que marque si hay o no hay incentivos. No habrá incentivos si el ROA es inferior al 0.22%. Recordaros ROA (rentabilidad sobre activos totales medios de Entidad) al 31/03/2012 éste se sitúa el 0.18%
- **Sistema de Objetivos de la Red o DPO en SSCC/DDTT:** Al día de hoy todavía no está presentado ni publicado el DPO, herramienta nueva de medida para el entorno de SSCC/DDTT.
- Si eres **Gestor de Banca**, tendrás doble tabla de objetivos: los de oficina y los propios. Condicionado el cobro de incentivos al cumplimiento en cascada de ambos.
- **Cada Dirección**, al margen de los datos anteriores, tendrá potestad para determinar o no la percepción del incentivo, en función de su percepción de nuestra contribución al trabajo de equipo. (ESTO AL MARGEN Y ADICIONAL A LO QUE SE EVALUARÁ Y MEDIRÁ EN LA EVALUACION DE DESEMPEÑO)
- **BON/PEN de Auditoría:** Recuerda que aquí se puede penalizar hasta el 100% tanto por la valoración de la Auditoría de la Oficina como por la de los Quebrantos, aún cuando este ultimo sea leve.
- **Días efectivos trabajados:** Recordarte que las faltas medicas son días no laborables. Solo las situaciones maternidad y paternidad, dependientes son situaciones de garantía en cuanto a absentismos.
- **Evaluación del desempeño:** Ojo a la evaluación de desempeño: ya que cualquier valoración del trabajador/a distinto de la calificación de EXCEPCIONAL está gravando el valor del incentivo. Mas claro, **una**



empleada/o calificado como Muy bueno, ya tiene una reducción de su incentivo teórico en un 25%- --- LO NUNCA VISTO

Sin entrar en mas calificaciones, creo que ya están claras leyendo lo anterior, si queremos darte una nota de aviso en aquello que tu puedes entrar en evitar. Como ves la mayoría de los parámetros o variables que determinarán si el esfuerzo es recompensado o no, están fuera de tu control o actuación directa, por tanto favorece aquello sobre lo que depende de ti, no incluyas de forma generosa y añadida un condicionante que impida cobrar el incentivo. **NO UTILICES/PERMITAS CALIFICACIONES DE EVALUACION DE DESEMPEÑO INFERIOR A EXCELENTE.**

