

CAMBIOS EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Otro año más, Banco Santander vuelve a cambiar los parámetros de la evaluación de desempeño. Y como muestra de la desorganización a la que nos tiene acostumbrados, no ha informado a la plantilla de las modificaciones hasta que se ha iniciado el proceso.

Pese a que el Banco decidió a principios de año modificar la evaluación de desempeño, otra vez, es hoy cuando la plantilla está convocada para presentar los cambios implementados, generando una situación de caos y desconcierto.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2024

QUÉ (50%)**CÓMO (30%)****RISK (20%)**

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2025

QUÉ (100%)**+/- 0,25 POR EL CÓMO +/-0,25 POR EL RISK****¿Y QUÉ ES EL “QUÉ”?****COBRO DE INCENTIVOS (50%)****NPS (20%)****VALORACIÓN (30%)**(ejemplo incentivo por oficina)

CCOO rechazamos el impacto negativo que generan estos cambios en la evaluación de la plantilla, y por ello, exigimos a la empresa una reunión urgente.

- Nos negamos a que un **sistema de incentivos poco transparente e injusto** incremente su peso en la evaluación, pasando del 25% al 50%, y que, junto a otro torticero sistema, el **NPS**, pueda llegar **a ser el 70% de nuestra nota**.
- Como se imputa el porcentaje de cobro y no el de consecución, si no alcanzas como mínimo el 70% de los objetivos, **tendrás un 0 en el “Qué”**.
- Se **agrava la doble penalización**: un sistema injusto nos sustrae los incentivos por los que tanto trabajamos y, además, nos castiga en nuestra carrera profesional.
- Como representantes de las personas trabajadoras, es indispensable formar parte de los procesos de diseño de la evaluación de desempeño y de las guías de objetivos **para garantizar su legalidad**.
- Es inmoral que, al manager, se le exija “una calibración del equipo siguiendo la curva de distribución esperada del grupo”, es decir, **obligándole a “suspender” a un porcentaje de su equipo**.
- Desde **CCOO** os animamos a utilizar los modificadores +0,25 para **reconocer la valía e implicación de la plantilla**.