



NOSOTROS TOMAMOS DECISIONES

RETRIBUCIÓN VARIABLE - V

Un sistema de retribución **ESCALONADO**

A lo largo de los años, Ibercaja ha establecido diferentes proyectos plurianuales. Todos sabemos lo que son las grandes cifras y la auto-propaganda, al final todos se han cumplido superando ampliamente los ambiciosos objetivos programados. No es un “pecado” exclusivo de Ibercaja, lo hacen todas las empresas importantes que necesitan publicidad para su desarrollo y crecimiento.

Sin embargo, en una ocasión, este cumplimiento sirvió para justificar un premio económico a toda la plantilla. La cantidad total prometida en su

presentación se abonó a todos los empleados. Aunque, según se dijo, no se había alcanzado el 100% de todo lo ambiciosamente programado.

Este debe ser el camino.

No tiene sentido que siendo el cumplimiento de los planes estratégicos a largo plazo la base del desarrollo y supervivencia de la Entidad, estos no tengan ninguna repercusión en la retribución variable de sus empleados.

Al igual que los objetivos concretos de venta de productos a corto plazo – comisiones sobre ventas- deben liquidarse al finalizar cada campaña, los objetivos plurianuales –estratégicos- deben tener un peso cuantificado en la retribución variable de los empleados, influyendo de manera escalonada, cada año, en el total a percibir por retribución variable.

**LA RETRIBUCIÓN VARIABLE TIENE SUS PROS Y SUS CONTRAS,
EVITEMOS ESTOS ÚLTIMOS**