



RETRIBUCIÓN VARIABLE

El sistema de Retribución Variable debe tener una vocación universal. Los constantes procesos de cambio, de incremento de calidad, de mejora de eficacia, de adaptación a nuevos métodos y herramientas requiere la participación activa de toda la plantilla. El objetivo final no es otro que mejorar la cuenta de resultados de Ibercaja.

En toda remuneración ligada a la obtención de unos resultados subyace un componente incentivador. Asumir las responsabilidades y funciones actuales y futuras significa implicarse en la gestión de la Entidad, esta implicación mejorará de forma significativa los resultados de Ibercaja.

La verdadera implicación necesita un motivo, pero además: Comunicar, dialogar, explicar, “hablar”.

No existe verdadera implicación sin una total sintonía entre los objetivos reales de la Entidad, **condicionados por la situación del mercado en cada momento del ejercicio**, y su traslado a nivel individual y de unidad de negocio.

Implicación aplicable a todos los puestos de trabajo: Se trata de obtener beneficios (**Red de Oficinas**), pero también de reducir gastos, de aportar ideas para ello, de optimizar procesos y gestiones (**Servicios Centrales**). En resumen, una **Retribución Variable** compatible con cualquier otra forma de incentivación y **para todos los empleados**, tanto en **Central**, como Servicios en **apoyo a Red**, como en la Red.

Resultados Generales de Ibercaja. Resultados del equipo de trabajo. Valoración profesional. Estos tres elementos son los ejes de una Retribución Variable realmente incentivadora.

En el actual sistema de retribución variable todos los **objetivos** nos vienen **impuestos** sin posibilidad de negociar ni su volumen ni su número.

No se valoran las situaciones extraordinarias (positivas o negativas), ni las individuales (esfuerzo, dedicación, etc.).

Su clasificación en anuales y cuatrimestrales entorpece y complica enormemente su seguimiento y control.

En resumen, una retribución variable que debería ser motivadora, pero ...

En la R.V. 2018 la disminución de objetivos la vemos aceptable.

No obstante, se valora excesivamente los objetivos cuatrimestrales y además los puntos no obtenidos en ese cuatrimestre se pierden.

La diferencia entre máximo y mínimo es escandalosamente corta, se han incrementado los mínimos.

Los objetivos son complejos y dependerán de los **presupuestos** que se establezcan.

Se habla de captación de Recursos con tasas de interés negativas.

Ya solo faltaban las penalizaciones ...

**R.V. SU OBJETIVO NO DEBE SER PAGAR
LO MENOS POSIBLE.**