



Madrid, 9 de Febrero de 1995

De una parte D<sup>a</sup> Marina Mateo Ercilla y D. Manuel Fernández Navarro en representación le la Caja cía Madrid.

De otra parte D. Pedro Bedia Pérez, secretario cía la Sección Sindical de CC.OO.; D. José Luis Moreno de Miguel, secretario de la Sección Sindical de ACCAM; D. Félix Sánchez Acal, secretario de la Sección Sindical de UGT, D. Francisco Javier Granizo Muñoz, secretario de la Sección Sindical cía CSI/CSIF y D. Sebastián Ferrer Xamena, secretario de Sección Sindical cía SABEL.

En las respectivas representaciones que ostentan y reconociéndose capacidad suficiente para suscribir el presente documento.

### **MANIFIESTAN**

1º.- La Caja de Madrid presentó el 20 de diciembre de 1994 un proyecto denominado “Proyecto y Líneas Generales del Sistema de Valoración de Resultados”.

2º.- Se han venido manteniendo reuniones con las Secciones Sindicales de Empresa para analizar el documento y dar cumplimiento al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en la nueva redacción dada por la Ley 11/1994 de 19 de mayo, así como artículo 64.1.3 del Estatuto cía los Trabajadores.

3º.- Resultado de estas reuniones son los siguientes

### **ACUERDOS**

1º.- Establecer en Caja de Madrid el Sistema de Valoración de Resultados (en adelante SVR), propuesto por la Dirección que sustituye en todos sus términos al sistema de retribución variable anterior y a los Complementos Variables de Dedicación, Desempeño, Gestión y Segundos Responsables derivados de] mismo, con las modificaciones que se han introducido en el mismo y que son:

1.1.- La cantidad que en su caso corresponda por VI se percibirá en función de la puntuación alcanzada en esta variable. La correspondiente a V2 y V3 se percibirá:

- V2 si la puntuación alcanzada es mayor o igual de 20 puntos y se ha obtenido en V3 una puntuación mayor o igual de 30 puntos.
- La V3 se percibirá si la puntuación alcanzada en esta variable es mayor o igual a 30 puntos (página 16 del documento SVR).

1.2.- Las ponderaciones serán las que se recogen en la página 10 del documento de SVR.



1.3.- Los niveles de logro 2, 3 y 4 de la V3 serán de 20, 15 y 10 puntos respectivamente (página 12 del SVR).

1.4.- Al tramo de la VI para  $RG \leq 80$  se le fijan 20 puntos y si  $RG \leq 60$  tendrá 0 puntos, (página 11 del SVR).

1.5.- Dado que los objetivos a conseguir han de ser absolutamente coherentes con los planes y los presupuestos de la Caja, están abiertos a posibles modificaciones, en función (le los cambios acordados para acomodar aquellos a la coyuntura, renegociándose, en su caso, los objetivos (página 15 del SVR).

1.6.— La retribución variable resultante de la aplicación del sistema se incrementará en un 20% de la misma si la puntuación de la V2 fuera  $\Rightarrow$  a 85 puntos en Unidades de Negocio, es decir, Banca Comercial, Banca Corporativa y Banca de Inversión (página 16 del SVR)

1.7.— El SVR se aplicara durante y a partir de 1995.

2.- También se han adoptado los siguientes acuerdos:

2.1.- Tendrán la consideración de cantidades consolidadas y fijas del antiguo sistema de retribución variable, con el fin de compensar posibles desfases a quienes venían percibiendo dichos complementos, de acuerdo con los grupos del nuevo SVR que le sustituye, las siguientes:

GRUPOS	CANTIDADES	CONDICIONES
2, 3 y 4	225.000,-	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estas cantidades serán distribuidas en 12 pagas ordinarias.</li><li>• Serán revisables anualmente de acuerdo con los porcentajes acordados en Convenio Colectivo y no tendrán carácter absorbible ni compensable.</li><li>• Se abonarán o sumarán, según proceda, bajo la rúbrica “Participación en resultados administrativos”, aún cuando su régimen jurídico y tratamiento específico, conforme a lo establecido en el presente acuerdo, será diferenciado del que se da a la cuantía y condiciones que este concepto actualmente contiene.</li></ul>
5 y 6	175.000,-	
7 y 8	125.000,-	
9		
Tarifa 1 a 5	90.000,-	
Resto tarifas (Tarifa cotización Seguridad Social)	70.000,-	

2.2.- En el año 1995 las bases del SVR serán el resultado de ajustar al nuevo sistema las bases anteriores y la fórmula utilizada en 1994 servirá de arranque para 1995, disminuida en lo que se consolida.

La fórmula a que se hace referencia en el párrafo anterior será:



donde:

$CVM =$  CV Gestión + CV Dedicación, si se trata de Jefe o asimilado; CV Segundos Responsables, si se trata de esta función y CV Desempeño para el resto de empleados. Se calculará individualmente partiendo de la situación concreta de cada empleado conforme a lo establecido en las circulares 22/89 y 149/91. Para el CV Gestión y Segundos Responsables el factor M será de 56 puntos y para CV Desempeño  $K = 1,69$ . La cantidad resultante del Grupo 9, tarifas 1 a 5, se incrementará en 200,- pts. y para el resto de tarifas de este Grupo, en 175,- pts.

$Q =$  Cantidad fija según el Grupo funcional al que pertenece conforme al apartado 2.1 anterior.

$PM =$  Puntuación media prevista en el SVR, aplicando la ponderación del Grupo a los puntos esperados, según:  $V1 = 60$  puntos;  $V2 = 56$  puntos y  $V3 = 70$  puntos.

Estas bases no se revisarán a la baja en 1995 ni en 1996 y no serán modificadas sin negociación previa. En el primer trimestre de 1997 se reunirán as partes para el seguimiento y valoración del sistema para adaptarlo a la situación económica general y del entorno de la Entidad, así como la revisión, en su caso, de las bases. No obstante, en 1995 y 1996 se podrán negociar las bases hasta un más 10%. El empleado que se incorpore al SVR y no viniera percibiendo los antiguos complementos variables, tendrá una base mínima de 2.896,- pts.

Transcurrido un año, los firmantes se reunirán para analizar la marcha del sistema.

2.3.- El Sistema de Clasificación de Sucursales no será modificado durante 1995, salvo la actualización de los valores de referencia que comprende. La promoción que en su caso corresponda, se efectuará tomando como referencia la puntuación de la  $V2$

En el supuesto de revisión en el próximo Convenio Colectivo del Sistema de Clasificación de Sucursales, las partes firmantes, si alguna de ellas lo pidiera, se reunirán para evaluar la incidencia en el SVR.

2.4.— Las discrepancias en los niveles de logro de la  $V3$  serán resueltas según el siguiente proceso:

- Los casos en que  $V3$  sea inferior a 30, serán revisados anualmente por los firmantes de este acuerdo, previa autorización escrita del evaluado.
- En los casos de no conformidad y  $V3 \Rightarrow$  a 30 puntos, la evaluación deberá ser revisada por la persona de la que depende el evaluador, previa solicitud escrita del evaluado. Se emitirá la correspondiente contestación al evaluado a la mayor brevedad posible.



3.- Las cantidades a que se refieren los presentes acuerdos mantendrán el carácter establecido en el sistema de complementos variables anterior a efectos de no computabilidad para complementos derivados de prestaciones de cualquier sistema de previsión social ni beneficios sociales de cualquier tipo). No obstante, las cantidades consignadas en el punto 2.1.- sí se considerarán a efectos de anticipos y préstamos para empleados.

Igualmente, y con la excepción de lo establecido en el punto 2.1.- mantendrán su condición de compensación y absorción de cualquier devengo, sea cual fuere su origen y naturaleza, a que pudiere haber derecho en virtud de norma legal o pacto individual o colectivo, con la excepción de la cláusula de garantía que pueda existir por Convenio Colectivo.

4.- La aplicación del SVR y de los presentes acuerdos no determinará efectos perjudiciales respecto de la globalidad en cómputo anual de los derechos adquiridos que, en su caso, pudieran corresponder.

En prueba de conformidad con el contenido del presente documento lo suscriben en lugar y fecha al principio indicados.



## **SISTEMA DE VALORACION DE RESULTADOS**

**Febrero, 1995**

### **INDICE**

#### **1.- OBSERVACIONES A LA SITUACION ACTUAL**

#### **2.- PRINCIPIOS DEL SISTEMA**

#### **3.- ELEMENTOS DEL SISTEMA**

##### **3.1.- Valoración de Resultados Globales**

##### **3.2.- Valoración de Resultados Individuales o de Equipo**

##### **3.3.- Valoración Profesional**

##### **3.4.- Desarrollo Profesional**

#### **4.- ASPECTOS RETRIBUTIVOS**

##### **4.1.- Base Retribución Variable**

##### **4.2.- Puntuación**

##### **4.2.1.- Ponderación de los Resultados**

##### **4.2.2.- Puntuación de la Valoración de Resultados Globales**

##### **4.2.3.- Puntuación de la Valoración de Resultados Individuales o de Equipo**

##### **4.2.4.- Puntuación de la Valoración Profesional**

#### **5.- ASPECTOS GENERALES**

##### **5.1.- Procedimientos**

##### **5.2.- Sistema de Devengo**

##### **5.3.- Requisitos**

##### **5.4.- Bonus Adicional**

##### **5.5.- Ejemplo de Posible Formato**

#### **1. OBSERVACIONES A LA SITUACION ACTUAL**

El sistema en vigor, que ha cumplido sus objetivos, actualmente tiene las siguientes limitaciones:

- No evalúa adecuadamente la capacidad funcional ni de dirección.
- No está directamente relacionado con la responsabilidad y grado de dificultad de la función.
- La retribución variable es un mosaico de conceptos, lo cual la hace compleja.



- Solamente diferencia criterios de valoración en dos grandes colectivos: Unidad de Banca Comercial y resto de Unidades.
- En el caso de jefes y asimilados la evaluación del desempeño no afecta a la retribución variable.
- En el de los empleados la evaluación del desempeño afecta a toda la retribución variable.

Por consiguiente, un nuevo sistema que superara las limitaciones expuestas debería:

- Incentivar el desarrollo de las competencias profesionales de las personas.
- Estar relacionado como un todo integral con la consecución de los siguientes resultados:
  - Globales de la Entidad.
  - Individuales o de equipo.
  - De la actuación profesional.
- Diferenciar según la orientación del tipo de negocio o función de las distintas unidades (ej. Negocios versus Staff).
- Incluir criterios que disminuyan el grado de subjetividad en la valoración.

## 2. PRINCIPIOS DEL SISTEMA

El sistema pretende ser:

- **Unico:** simplifica la estructura actual.
- **Universal:** se aplica a todos los colectivos.
- **Global:** comprende simultáneamente los criterios de valoración más significativos respecto a resultados.
- **Incentivador:** ligado a la responsabilidad y grado de complejidad de la función.
- **Diferenciador:** relacionado con los resultados en sus distintos niveles de agregación.
- **Modular:** para mantener la independencia de los criterios de valoración.
- **Sencillo:** tanto en su formulación como en su aplicación.
- **Promotor del diálogo:** la aplicación se realiza mediante entrevistas entre los distintos niveles.



- **Flexible:** para adaptarse a las políticas y estrategias de la Entidad y, en especial, a los distintos negocios.
- **Independiente:** de la retribución fija y de su revisión.
- **Compatible:** permite la aplicación de otros sistemas de incentivos.

### 3. ELEMENTOS DEL SISTEMA

Los elementos que componen el sistema son:

- La Valoración de Resultados Globales de la Entidad (V1).
- La Valoración de Resultados Individuales o de Equipo (V2).
- La Valoración Profesional de las Personas (V3).
- El Desarrollo Profesional de las Personas (V4).

#### 3.1 VALORACIÓN DE RESULTADOS GLOBALES (V1)

La valoración de resultados tiene como finalidad sensibilizar a los profesionales con los resultados de la Caja e informarles del potencial de la misma.

Dicha valoración se medirá en términos de rentabilidad anual alcanzada, según se defina en la Planificación Táctica.

#### 3.2 VALORACIÓN DE RESULTADOS INDIVIDUALES O DE EQUIPO (V2)

La valoración está orientada a evaluar los resultados a cuya consecución ha contribuido el profesional de una forma inmediata y a sensibilizarle respecto a su grado de consecución.

Incluye a todo el colectivo de empleados distinguiendo entre su función y actividad. Así, según **la función**, se distingue entre:

- Personas que dirigen equipos de trabajo. Sus objetivos serán los negociados individualmente.
- Personas que pertenecen a equipos de trabajo. Sus objetivos serán los del centro de negocio o los del equipo en Unidades Staff y Servicios Compartidos.
- Personas con puestos específicos susceptibles de asignarles objetivos concretos relacionados directamente con resultados de negocio, aun cuando no dirijan equipos de



trabajo. Sus objetivos serán los negociados individualmente.

En cuanto al tipo de **actividad**, distinguiremos entre:

- La orientada al negocio (Unidades de Banca Comercial y Banca al por Mayor).
- La orientada al apoyo del negocio (Unidades Staff y Servicios Compartidos).

La valoración se medirá en términos de resultados sobre los objetivos fijados en el Plan Táctico. Una vez definido éste se incorporarán al presente sistema.

### **3.3.- VALORACIÓN PROFESIONAL (V3)**

El sistema contempla dos tipos diferenciados, según las personas estén integradas en Unidades de Negocio (Banca Comercial y Banca al Por Mayor), o en Unidades Staff o de Servicios Compartidos.

- El primer tipo, que denominaremos **A** está compuesto por las personas que estén **en Unidades de Negocio**, bien como responsables de equipos de trabajo, bien como pertenecientes a los mismos.
- El segundo grupo, que denominaremos **B**, está formado por las personas pertenecientes a equipos de trabajo en **Unidades Staff y Servicios Compartidos**, bien como responsables de equipos de trabajo, bien como pertenecientes a los mismos.

La valoración se realiza sobre cuatro factores que son distintos para cada tipo de evaluación, distinguiéndose para el colectivo indicado los siguientes tipos:

#### **A: Unidad de Negocio**

A<sub>1</sub>.- Director Area de Negocio (Regional, Area, Zona).

A<sub>2</sub>.- Director de Sucursal.

A<sub>3</sub>.- Responsables de equipos de trabajo.

A<sub>4</sub>.- Personas pertenecientes a equipos de trabajo.

#### **B: Unidades Staff y Servicios Compartidos**

B<sub>1</sub>.- Director de Area.

B<sub>2</sub>.- Responsables de equipos de trabajo.





B<sub>3</sub>.- Personas pertenecientes a equipos de trabajo (pudiéndose diferenciar a los técnicos y especialistas de otras funciones).

Los tipos considerados no son cerrados, de forma que se podrán añadir otros para colectivos específicos que por sus características interesen considerar por separado. Asimismo, existirán seis niveles posibles de logro.

En el Anexo 1 se detallan las descripciones de los factores para cada tipo de valoración, junto con los niveles de logro.

### **3.4 DESARROLLO PROFESIONAL (V4)**

Las finalidades de este elemento son:

- Identificar el conjunto de conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar eficientemente una función, así como detectar aquéllos en los que es necesaria una mayor formación.
- Destacar los puntos fuertes que han de reconocerse y potenciarse en el evaluado, así como los que deben ser desarrollados.
- Valorar su proyección futura para concretar los planes de desarrollo profesional a corto, medio y largo plazo.
- Concretar las necesidades de formación tanto dirigidas a su función actual como a responsabilidades futuras.
- Detectar la disponibilidad de las personas.
- Especificar aquellas observaciones generales de las que se obtenga información pertinente a la globalidad de la valoración.

No se considerará a efectos económicos.

## **4. ASPECTOS RETRIBUTIVOS**

De acuerdo con los principios enunciados, la retribución variable total se obtendrá en función de las valoraciones contempladas en los epígrafes V1, V2 y V3, recogidas en una puntuación, la cual se aplica sobre la correspondiente base retributiva conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Retribución Variable} = \text{Base} * \text{Puntuación}$$



#### 4.1 BASE

La base retributiva es el importe asignado a cada punto de la valoración.

Con objeto de dotar al sistema de equidad interna y competitividad externa, la base asigna individualmente, sin perjuicio de tener como referencia el grupo definido según la función y Unidad (cuadro 1).

GRUPOS	UNIDADES		
	BANCA COMERCIAL	BANCA AL POR MAYOR	RESTO DE UNIDADES
1	Director Regional	Director de Area I	Director de Unidad
2	Director de Zona	Director de Area II	Director de Area I
3	Director de Sucursal Nivel 1-2	Director Oficina I Responsable Negocio I	Director Area II
4	Director de Sucursal Nivel 3-4	Director Oficina II Responsable Negocio II Ejecutivo de Cuentas I	Responsable Grupo Actividad I
5	Director de Sucursal Nivel 5 Responsable Grupo Actividad	Ejecutivo de Cuentas II Responsable de Producto I	Responsable Grupo Actividad II Técnico I
6	Director de Sucursal Nivel 6-7 Seg. Responsables Nivel 1-2	Responsable de Producto II Analista I y Técnico I	Técnico II
7	Seg. Responsables Nivel 3, 4 y 5 Técnicos	Analista II y Técnico II	Técnico III
8	Seg. Responsables Nivel 6-7	Analista III y Técnico III	Técnico IV
9	Resto Empleados	Resto Empleados	Resto Empleados

**CUADRO 1: Grupos y Funciones por unidades.**

Las funciones indicadas en el cuadro anterior no son cerradas y se irán desarrollando conforme surjan necesidades. Asimismo, se podrán incorporar en el futuro conforme al desarrollo organizativo de la Entidad, informándose de las mismas.

Para empleados, la retribución variable media sobre el total de las retribuciones representará de un 5% a un 10%. En el resto del colectivo, dichos porcentajes serán: en Banca Comercial y Corporativa del 18% al 28% de las retribuciones totales, para Banca de Inversiones entre 22 y 31 % llegando al 50% en los profesionales de las mesas de negociación, y, en el resto de Unidades, el abanico será del 14% al 27%.



Las bases medias resultantes serán:

GRUPO	BASE MEDIA
1	85.000
2	56.250
3	31.250
4	25.250
5	22.080
6	18.080
7	9.920
8	5.920
9	
Tarifa 1 a 5	3.975
Resto	3.320

## 4.2 PUNTUACION

Se obtendrá por la suma ponderada de los resultados correspondientes (globales **V1**, personales o de equipo **V2** y profesionales **V3**, ya que **V4** no da lugar a puntuación y por tanto no tiene consideración económica sino sólo informativa), de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Puntuación} = \sum_{i=1}^3 \frac{(\text{Puntos} * \text{Ponderación}) \text{ de } V_i}{100}$$

El recorrido de la puntuación será de 0 a 100.

### 4.2.1 Ponderación de los Resultados

En cuanto a las ponderaciones de los distintos resultados, se definen por cada Unidad según las siguientes tablas:

FUNCION	BANCA COMERCIAL		
	V1	V2	V3
Director Regional y de Zona	30	60	10
Director de Sucursal	15	75	10
Segundos Responsables	15	70	15
Responsables de Grupo	30	50	20
Técnicos	15	70	15



Empleados	15	55	30
-----------	----	----	----

**CUADRO 2:** Ponderaciones por Grupos en Banca Comercial.

FUNCION	BANCA AL POR MAYOR		
	V1	V2	V3
Director de Area	30	60	10
Responsable de Negocio	15	75	10
Director de Oficina			
Ejecutivo de Cuentas			
Responsable del Producto			
Analistas y Técnicos	15	70	15
Empleados	15	55	30

**CUADRO 3:** Ponderaciones por Grupos en Banca al Por Mayor.

FUNCION	UNIDADES STAFF Y SERVICIOS COMPARTIDOS		
	V1	V2	V3
Director de Unidad	30	60	10
Director de Area	40	40	20
Responsable de Grupo	30	50	20
Técnicos	15	65	20
Empleados	15	55	30

**CUADRO 4:** Ponderaciones por Grupos en unid. Staff y Serv. Compartidos.

Las ponderaciones a aplicar a cada uno de los resultados se han definido atendiendo a la Unidad y el grupo en que se incluya la persona.

#### 4.2.2 Puntuación de la Valoración de Resultados Globales (V1)

Al ser medidos los resultados globales (RG) por la rentabilidad, los puntos a asignar dependen de la siguiente fórmula:

$$RG = \frac{\text{Rentabilidad Real}}{\text{Rentabilidad Prevista}} * 100$$

Para obtener los puntos a asignar al resultado anterior se aplicará la siguiente escala:



TRAMOS RENTABILIDAD	VALORACION (PV1)
RG ≤ 60	0 Puntos
RG ≤ 80	20 Puntos
RG ≤ 90	40 Puntos
RG ≤ 110	60 Puntos
RG ≤ 115	80 Puntos
RG > 115	100 Puntos

**CUADRO 5:** Puntos según Resultados Globales.

#### 4.2.3 Puntuación de la Valoración de Resultados Individuales o de Equipo (V2)

Se aplica a todos los empleados según su función y actividad. Se distinguen las siguientes fases:

- Una vez determinados los objetivos a alcanzar, el peso de cada uno de ellos (de acuerdo con la Planificación Táctica), el criterio de medición y la escala de valoración, se informará de los aspectos reseñados a todos los empleados en lo que corresponda a los equipos que dirijan o de los que formen parte.
- En el momento de la valoración se comparará cada objetivo con el resultado real, conforme al criterio determinado en el apartado anterior (desviación porcentual, absoluta u otros).
- De esta comparación y utilizando la escala de valoración se obtendrá el nivel de logro a aplicar a la ponderación del objetivo considerado, resultando su puntuación ponderada.
- La puntuación global será  $PV2 = \sum \text{Puntuación Ponderada de Objetivos}$ , y  $0 \leq PV2 \leq 100$ .

#### 4.2. Puntuación de la Valoración Profesional (V3)

Cada nivel obtenido en cada uno de los cuatro factores tiene un valor definido por la siguiente escala, la cual dota al sistema de la progresividad necesaria:

NIVEL DE LOGRO	PUNTOS
1	25
2	20
3	15
4	10
5	5
6	0



## **CUADRO 6:** Puntos según Nivel de Logro.

La puntuación de la valoración profesional resultará de aplicar la siguiente fórmula:

$$PV3 = PF1 + PF2 + PF3 + PF4$$

donde, PF Puntos de cada factor y  $0 \leq PV3 \leq 100$ .

## **5. ASPECTOS GENERALES**

### **5.1 PROCEDIMIENTO**

Las fases en que se desarrollará el sistema propuesto, con su respectivo contenido y explicación, son las siguientes:

#### **A) NEGOCIACION DE OBJETIVOS**

Al finalizar cada ejercicio, y de acuerdo con la planificación y presupuestos anuales, cada Director de Unidad deberá negociar los objetivos del ejercicio siguiente con sus directores, y éstos a su vez con las personas que de ellos dependan, para realizar una aplicación en cascada del sistema.

#### **B) VALORACION DE RESULTADOS SEMESTRAL**

Concluido el primer semestre, se realizará la valoración de éste, siguiendo el mismo proceso en cascada descrito en el apartado anterior.

En este caso, valoración se referirá a los apartados de Resultados Globales (V1) e Individuales o e Equipo (V2), exclusivamente, proyectándose al año el nivel de cumplimiento alcanzado al final de este semestre.

Se liquidará en el mes de septiembre un máximo del 40% de la cantidad anual obtenida por la proyección anterior, que tendrá la consideración de entrega a cuenta de la liquidación final.

En cualquier caso, esta valoración de resultados semestral se adecuará al período de fijación de objetivos.

#### **C) VALORACION DE RESULTADOS ANUAL**

Una vez concluido el ejercicio y siguiendo el procedimiento ya anunciado se realizará la valoración final sobre cada uno de los grupos de elementos del sistema (Vi, V2, V3 y V4).

La retribución variable, según los resultados alcanzados, se liquidará de manera definitiva en el mes de febrero, deduciéndose el importe entregado a cuenta en septiembre, de acuerdo al



procedimiento del apartado B) anterior.

#### **D) SEGUIMIENTO DURANTE EL EJERCICIO**

Dado que los objetivos a conseguir han de ser absolutamente coherentes con los planes y los presupuestos de la Caja, están abiertos a posibles modificaciones, en función de los cambios acordados para acomodar aquéllos a la coyuntura, renegociándose, en su caso, los objetivos.

### **5.2 SISTEMA DE DEVENGO**

Para aquellas personas que e incorporen a lo largo del año valorado, se establece un sistema de proporcionalidad directa entre importes, fecha de incorporación y logros alcanzados. Igual proporcionalidad se aplicará en los supuestos de promoción y rotación.

Sin perjuicio de lo anterior, si durante el mismo ejercicio un empleado adscrito a un equipo cambiase de centro de trabajo o de equipo, se le aplicará la puntuación más favorable de entre ellos, siempre que la permanencia mínima en cualquiera de sus destinos fuera superior a tres meses.

### **5.3 REQUISITOS**

La cantidad que en su caso corresponda por (V1) será en función de la puntuación alcanzada en esta variable.

La correspondiente a (V2) y (V3) se percibirá:

- (V2) si la puntuación alcanzada en esta variable es  $\Rightarrow$  20 puntos y se ha obtenido en V3 una puntuación  $\Rightarrow$  30 puntos.
- (V3) se percibirá si la puntuación alcanzada en esta variable es  $\Rightarrow$  30 puntos.

### **5.4 BONUS ADICIONAL**

La retribución variable a percibir por las personas en Unidades de Negocio (Banca Comercial, Corporativa y de Inversiones) se incrementará en un 20% si la puntuación anual de V2  $\Rightarrow$  85 puntos.

### **5.5 EJEMPLO DE POSIBLE FORMATO**

En el Anexo II se adjunta un posible modelo orientativo de formato de Valoración de Resultados.



Se ha realizado tomando como referencia la correspondiente a una persona perteneciente a un equipo de trabajo; en el resto de casos se utilizarían los factores y niveles descritos en el Anexo 1.

Estos formatos se podrán adaptar a las necesidades que se pudieran plantear.