

BONUS-2014: UNA OPORTUNITAT DE CANVI

A la nostra entitat el sistema de retribució variable per objectius té una llarguíssima història de fracassos que arriba a la seva sublimació amb el bonus de l'exercici 2011 que, tot i estar meritat encara no s'ha cobrat.

Ja se'ns ha anunciat que en breu se'ns presentarà el sistema de retribució variable per a l'exercici 2014. Tenim l'oportunitat de fer un canvi radical en els plantejaments que han mantingut les diferents direccions en aquest tema, plantejaments que han fracassat rotundament ja que no han aconseguit la principal justificació per a qualsevol sistema d'incentius: incentivar la plantilla.

La retribució variable no s'ha fet servir com a eina incentivadora, sinó que s'ha utilitzat com a instrument per abaratir els costos fixos i traslladar massa salarial d'uns empleats cap a d'altres, naturalment de manera unilateral per part de la direcció.

Hi ha un element nou que cal aprofitar per canviar profundament la retribució variable de CX. Per tal d'impulsar que *"la conducta dels empleats segueixi el principi d'actuació en interès dels clients ..."* enguany **la CNMV acaba de recordar que hi ha una Directriu Europea indicant que la retribució variable a les entitats financeres NO HA D'ESTAR VINCULADA DE FORMA DIRECTA AMB LA VENDA D'UN PRODUCTE ESPECÍFIC O D'UNA CATEGORIA DE PRODUCTES MOLT LIMITADA.**

La mateixa Directriu de la UE també diu que cal evitar sistemes de retribució esglaonats que incrementin o decrementin acceleradament i/o exponencialment la retribució variable. Indica també que "les empreses han d'evitar la formulació de polítiques y pràctiques innecessàriament complexes..."

El SEC mai no hem donat el vist i plau a cap dels sistemes de retribució variable que ha implantat la direcció de CX perquè l'esquema que han plantejat sempre ha trencat l'esperit d'equip.

Al SEC esperem que la direcció aprofiti l'ocasió i, de la mateixa manera que està traçant un nou rumb per al negoci de l'Entitat, també iniciï un nou rumb pel que fa a la retribució variable. Cal retornar a sistemes retributius més tradicionals on el salari fix recuperi part de la importància que li ha pres el variable en els últims anys. Dit això, cal que la retribució, a partir d'ara, sigui transparent, simple i, sobretot, potenciadora de l'equip, abandonant el vell i fracassat objectiu de provocar la competició entre empleats.

Cal que el bonus 2014 serveixi per guanyar quota de mercat, no per fer llistes "americanes" d'empleats bons i dolents.