

## **BONUS 2007: LA REBAIXA D'OBJECTIUS PER PODER COBRAR HA DE SER PER A TOTHOM**

La decisió de reduir el percentatge "d'acompliment global ponderat" que permet cobrar bonus ha d'aplicar-se a tota l'entitat i per als dos semestres d'enguany. No es pot excloure cap col·lectiu, i molt menys cap dels que estan a la xarxa.

Fa dies es va anunciar verbalment als directors d'oficina que el percentatge a partir del qual es cobraria bonus es baixaria al 75%. Posteriorment, també de forma verbal, es va informar que directors de zona i empleats multioficines (gerents d'empresa, directors de negoci, banca privada, etc...) i els gestors de carteres, mantindrien els antics percentatges per assolir bonus (90%).

Posteriorment, dins de la circular A1-131/07 la Caixa va incloure dos paràgrafs al respecte que, encara que no ho diuen, volen dir el següent:

- El rànquing d'oficines per establir els bonus del director i de la bossa de bonus a repartir entre els empleats, es constituirà amb les oficines que complexin un mínim del 75% de l'acompliment global ponderat, en lloc del 90% previst anteriorment.
- La meritació de bonus de la resta d'empleats seguirà essent a partir del 90% establert a principis de l'any 2004. També per a la gestió de carteres.

### **PER QUÈ NO PER A TOTS ELS EMPLEATS ?.**

L'enduriment del mercat és igual per a tothom: oficines, multioficines, DZ, DT...

### **PER QUÈ NOMÉS EL SEGON SEMESTRE ?**

Al mes de març la direcció ja havia reduït els objectius anuals.

### **LA DIRECCIÓ HA DE TENIR MÉS CRITERI**

Estem davant d'una nova barriera de l'equip directiu que ha improvisat quan ha vist que els seus errors de càlcul deixaven prop de 1000 oficines sense bonus en un any de beneficis comptables molt importants.

És inacceptable mantenir el 90% per a un grup d'empleats, quan ja està clar que la Caixa va errar en l'anàlisi del mercat i avaluació de possibilitats. **S'ha d'actuar amb criteris sòlids: si l'enduriment del mercat justifica modificacions a la baixa dels objectius, els justifica per a tots els empleats. Molt especialment per als de la xarxa.**

D'un temps ençà les actuacions de la direcció, especialment en matèria de política de personal, demostren manca de consistència professional. No convencen ningú. Totes les persones que pertanyen a una organització necessiten sentir-se liderades per fer be la seva feina. Quan el lideratge entra en crisi les coses no surten be i potser aquest és el principal problema de Caixa Catalunya, molt per damunt de les turbulències del sector