

¿Cómo han calculado la bolsa global de la compañía para el año 2011 a repartir en concepto de variable entre todos los trabajadores? Horas antes de dar el orden de cuánto pagar creemos que todavía lo estaban decidiendo. ¿En base a qué? Como no lo han explicado, os vamos a dar nuestra versión (de momento lo único que podemos hacer, ya que no existe ningún documento público que muestre transparencia en el sistema y que evite que tengamos que estar preguntándonos porqué nos han pagado esto o porqué nos han pagado lo otro; adjuntamos documento "oficial" donde se pueden observar los reiterados incumplimientos).

El cálculo de los objetivos correspondientes al periodo 2011 este año ha sido "sencillo", ya que, no sabemos quién, ha decidido no alterar el porcentaje global destinado a este concepto; es decir, el coeficiente a aplicar ha sido el 1 (100%), aunque no para todos los departamentos. Por tanto, han decidido integrar todos esos coeficientes que os comunicábamos en el boletín anterior (lo adjuntamos): **indicadores financieros, comparativa con el sector, aportación del departamento y coeficiente del supervisor**, de la siguiente forma:

Pasando los 2 primeros al GMBO (adjuntamos plantilla con datos reales de consecución de objetivos de empresa 2011) dando la posibilidad de obtener un coeficiente multiplicador del 1,5 (excellence level).

"Eliminando" la aportación de cada departamento a la consecución de los objetivos (este punto no se mantiene implícitamente, aunque sí ha tenido relevancia para determinados departamentos, tal y como os indicamos más abajo).

Eliminando el subjetivo coeficiente del supervisor (0,5 a 1,5). No tenemos datos para decir que este punto permanezca.

De todas formas, para que hayamos cobrado más o menos, no dudamos que algo habrá influido el que un 5-10% del salario para nosotros pueden ser unos poquitos miles de euros pero para algún otro pueden ser unas cuantas decenas de miles...

Por tanto, este año el tema habría sido así:

**BOLSA GLOBAL DE LA COMPAÑÍA:** Nº trabajadores x Retribución Variable x 1 (coeficiente final, sin tener en cuenta los departamentos donde ha sido menor)

**BOLSA PERSONAL:** Se correspondería íntegramente con el Salario Variable (si cobras 25000 con 10%= 2500 euros)

**REMUNERACIÓN DEFINITIVA:** Sería el resultado de calcular el % obtenido en el GMBO por el variable. Es decir, si el variable es 2500 y obtuviste un 90% en el GMBO el resultado es 2250 Euros. También es de recibo decir que este coeficiente podía ser superior a 100, lo que significaría que en alguno de los objetivos lograste el excellence level.

Pero **¿qué hubiese pasado si hubiesen "decidido" que fuese, por ejemplo, un 70%, un 50% o un 30%?**

Pues inicialmente no habría pasado nada, o más bien, a estas alturas no está pasando nada porque hay determinados departamentos en los que esté hecho ya se ha producido. Existen departamentos (que los "sufridores" bien conocéis), donde se ha limitado este porcentaje entre un 70% y un 80%. Es decir, han impuesto un % de objetivos sin hacer la evaluación correspondiente ([según el PRH-1-004: Evaluar los resultados finalmente conseguidos por la Empresa, las Unidades y por cada empleado en concreto, con la intención de reconocer su contribución y orientar su desarrollo profesional futuro](#)), por lo que tenemos departamentos enteros con el mismo porcentaje del GMBO. Qué casualidad!!!! Realmente creemos que de casualidad tiene bien poco, más aún cuando hace un mes se requirió a todos los evaluadores que hiciesen una estimación de la consecución de objetivos de los trabajadores, para determinar, creemos, hasta qué cantidad podía asumir la empresa. Desde aquí deciros que estamos investigando el asunto. Si tenéis cualquier duda al respecto, si no os han entregado el GMBO firmado... OS PONÉIS EN CONTACTO CON NOSOTROS.

Recordaos que cuando firmáis los objetivos, sobre todo en lo que a la parte de individuales se refiere, estáis dando la conformidad a todo lo que habéis trabajado durante el año. Hablando claro, el OK que dais en el GMBO a la consecución de objetivos personales es la referencia más objetiva (FIRMADA POR VOSOTROS) que la empresa tiene de la realización de vuestro trabajo. **POR ESO ES IMPORTANTE** que tengáis este punto claro a la hora de firmar en qué grado habéis conseguido los objetivos que se os plantearon mediante el GMBO, así como también es muy importante que en la definición de objetivos acordéis con vuestro supervisor unos objetivos INDIVIDUALES cuantificables, medibles y ALCANZABLES.

Respondemos a vuestras preguntas en:

Sarriguren II	Martes de 17:00 a 18:00
Sarriguren I	Miércoles de 17:00 a 18:00
Imárcoain Pza Europa	Jueves de 08:00 a 09:00

Sala P 3.05 BRISA  
Sala P2 10 GREGAL  
Sala TORNADO



JOSE MARIA LIBERAL ALCHU  
ARTURO GONZALEZ GOÑI  
LUIS CASTAÑAL MIRANDA  
MIKEL CALDERON MARTINEZ  
DIEGO MARTIN GOSGAYA  
YOSU BELOQUI DE GOÑI  
KARMELE RECALDE LARRAYOZ

GROUP OBJECTIVES: (PROPORTIONAL WEIGHT 30%)								
Description	Comments	Minimum Level Expected	Target (Achievement = 100%)	Excellence Level (Achievement = 150%)	Weight (%)	RESULTS		Score (%)
						Absolute Value	%	
Group EBIT		120 MM	175 MM	185 MM	9,0%		20,0	0,02
EBIT Margin (Group)		4,50%	5,50%	6,00%	3,0%		0,0	0,00
Net Financial Debt / Group EBITDA	It does not apply interpolation.	2,80	2,00	< 2x	12,0%		100,0	0,12
Corporate Social Responsibility	It does not apply interpolation.	.	Keeping OHSAS and ISO Certifications	150%: Objective Level • score DJSI ≥ 70% 120%: Objective Level • score DJSI > 68%	3,0%	Keeping OHSAS and ISO Certifications	150,0	0,05
Health & Safety Indexes: Frequency Rate & Severity Rate	The metrics will be adapted to every function and geographic area.	5,00	4,00	3,50	3,0%	3,84	115,0	0,04
		0,19	0,13	0,12		0,092	150,0	
<b>Note: The fulfillment between 100% and 150% will be estimated by lineal interpolation. When 120% has been defined, this value will be applied.</b>						<b>TOTAL GROUP:</b>		<b>22,28%</b>
AREA / FUNCTION / COUNTRY OBJECTIVES (PROPORTIONAL WEIGHT 40%).				MINIMUM 4 - MAXIMUM 7 OBJECTIVES				
Description	Comments	Minimum Level Expected	Target (Achievement = 100%)	Excellence Level (Achievement = 150%)	Weight (%)	RESULTS		Score (%)
						Absolute Value	%	
INDIVIDUAL OBJECTIVES (PROPORTIONAL WEIGHT 30%)				MINIMUM 3 - MAXIMUM 4 OBJECTIVES				
Description	Comments	Minimum Level Expected	Target (Achievement = 100%)	Excellence Level (Achievement = 150%)	Weight (%)	RESULTS		Score (%)
						Absolute Value	%	