

c.10 Remuneraciones

Información relativa a prácticas de incentivos económicos al personal

a) Información sobre el proceso de decisión utilizado para determinar la política de incentivos

El Directorio ha establecido, dentro de sus políticas, otorgar participación a su personal en los resultados de la Entidad.

Para ello se crearon dos esquemas: el de Remuneración Variable y el de Bono Anual. Ambos son complementarios y apuntan a lograr el objetivo común establecido por la dirección.

La supervisión de la remuneración variable se realiza en forma inicial en el Área de Recursos Humanos y es controlada luego por la Gerencia de Gestión de Riesgos.

El Directorio es informado de la evolución del sistema en forma mensual ya que dispone de la misma a través de un informe gerencial denominado “sucursal- producto”.

b) Características más importantes del diseño del sistema

El sistema de remuneración variable se divide en dos partes:

- a) Esquema de remuneración variable mensual.
Este sistema tiene en cuenta los rendimientos alcanzados en un mes en particular y los avances de cumplimiento sobre los objetivos individuales y grupales de cada unidad de negocios.
- b) Bono anual.
Sistema basado en los resultados alcanzados por cada unidad de negocios al final de cada ejercicio económico de la Entidad.

El sistema contempla como base de su estructuración el concepto de desalentar, en toda la organización, la asunción de riesgos tales que puedan generar eventos de pérdida relevantes. Asimismo, ambos sistemas toman como base los indicadores óptimos que la dirección ha definido. Esto implica que de lograr alcanzarlos, la Entidad habrá conseguido sus objetivos de:

- Rentabilidad.
- Calidad de cartera.
- Cumplimiento de la planificación.
- Ventas por empleado.
- Costo por incobrabilidad.
- Resultado por empleado.

La elección de estos conceptos se fundamenta en que al alcanzarlos de manera satisfactoria y en forma mancomunada, se logran los objetivos planteados dentro de la política de gestión de riesgos, considerándose como factores relevantes, los siguientes:

- riesgo de crédito.
- riesgo de liquidez.

- riesgo de mercado.
- riesgo de tasa de interés.
- riesgo operacional.
- gestión eficiente de las políticas de prevención del lavado de dinero y terrorismo.
- cumplimiento satisfactorio del control interno.

Esquema de remuneración variable mensual:

a) Bases conceptuales

- Todo empleado de la Entidad debe recibir un premio por un buen desempeño.
- La medición del desempeño comprende los resultados individuales y sectoriales.
- El concepto se asienta en las ventas totales como generadoras del resultado a compartir.
- Una porción de las ventas es asignada a cada empleado, como base del concepto variable.
- Esta base se ajusta por el desempeño individual y sectorial.
- Cada empleado tendrá asegurado un mínimo por desempeño.

b) Periodicidad

El período de aplicación es trimestral, por lo que la evaluación debe encuadrarse exclusivamente en los meses correspondientes a cada período. Dicha periodicidad podrá ser modificada por la Entidad.

c) Provisoriedad

El sistema de evaluación y consiguiente retribución variable es esencialmente provisorio y mutable. A exclusivo criterio de la Entidad, la misma podrá introducir cambios en su implementación e incluso, dejarlo sin efecto, sin necesidad de justificación o aviso previo alguno, no pudiendo invocarse para su mantenimiento y continuidad derechos adquiridos de ninguna naturaleza.

d) Voluntariedad y adhesión

El personal que esté en condiciones de acceder al sistema de retribución variable, deberá manifestar expresamente que conoce adecuadamente y adhiere sin reservas al mismo, así como su voluntad de someterse a evaluaciones periódicas de desempeño.

Igualmente y en especial deberá reconocer expresamente el carácter integral y mutable de todo el sistema, así como la facultad unilateral de la Entidad de dejarlo sin efecto o modificarlo.

Bono Anual

a) Objetivos

- Asegurar la continuidad de la Entidad.
- Compartir los resultados
- Hacer frente a los desafíos de la industria.
- Incrementar y mejorar la capacidad de gestión.
- Realizar evaluaciones comparativas entre las decisiones de los distintos responsables.
- Conocer realmente quiénes se destacan en la Entidad y obrar en función de ello.

b) Principios Generales

- El sistema de bono anual se basa en el cumplimiento, por parte de las distintas unidades organizativas, de los objetivos anuales definidos por la dirección.
- Toma como insumo para el cálculo, las herramientas de seguimiento de información gerencial en su componente “información sucursal-producto” y sus premisas de “óptimos” y “óptimos al 80%” definidos oportunamente.
- Toma como base primordial el asegurar la continuidad de la Entidad. Esto significa que ante resultados insuficientes, no se asigna participación en las utilidades.

c) Propuestas y Proyecciones

Se evalúa la calidad de las propuestas comerciales presentadas por los responsables en aspectos tales como oportunidad, presentación, calidad de la información, desafíos planteados y sustento teórico para alcanzar las metas propuestas.

Seguimiento de las mismas:

- se realiza un seguimiento mensual de lo propuesto respecto de lo alcanzado en función de lo cual se evalúa el rendimiento obtenido por cada unidad de negocios.
- se confecciona un reporte consolidado anual y se revisa si alcanza, supera o no se obtienen las metas planteadas por su responsable.

d) Esquema de evaluación y distribución

Luego de determinar el resultado que ha generado cada unidad, las mismas son sujetas a una evaluación realizada por la Alta Gerencia. Para la evaluación del desempeño individual se utiliza una grilla de factores de desempeño ponderados, diseñada para cada sector de la Entidad. Estas determinan una nota que es ingresada en el modelo y de acuerdo a su ponderación puede determinar que se distribuya la totalidad del concepto variable o que el mismo sea morigerado.