

Modelo de Incentivación Variable 2019

En este documento encontrarás material de apoyo que te ayudará a comprender la conformación del pago variable 2019.

Al igual que el año pasado, los componentes que intervienen en el cálculo son:

- Puesto-Rol ocupado durante el año 2019.
- Bono target del Puesto-Rol ocupado durante el año 2019.
- Slotting.
- Evaluación Individual.
- Evaluación de pago.

Slotting

Es la ponderación de los resultados de Grupo, Dirección/País, Individual que impactan en tu pago variable y refleja el peso que tienen los mismos en el cálculo de tu pago variable.

	Grupo	+	Dirección /País	+	Individual
B	20%		40%		40%
C	20%		20%		60%

Evaluación Individual

Tu responsable realizó la valoración en base a dos preguntas con cinco posibles niveles de desempeño para cada una de ellas:

- **Cumplimiento de Objetivos:** una valoración global que indica el grado en que alcanzaste todos los objetivos del año.
- **Cómo viviste los Valores del Grupo:** una valoración que indica en qué medida tu comportamiento reflejó los valores de BBVA.

En función de la **valoración para ambas preguntas** se determinó tu nivel de desempeño individual.

Todos los colaboradores bajo este esquema de pago variable recibieron como nota individual la nota del país (Argentina: 107).

Vale aclarar que aquellos colaboradores que hayan sido seleccionados en el segmento **best performance** tuvieron una nota mayor a la nota del país. Y quienes no alcanzaron los objetivos y/o no reflejaron los valores del Grupo, tuvieron una nota menor a la nota del país.

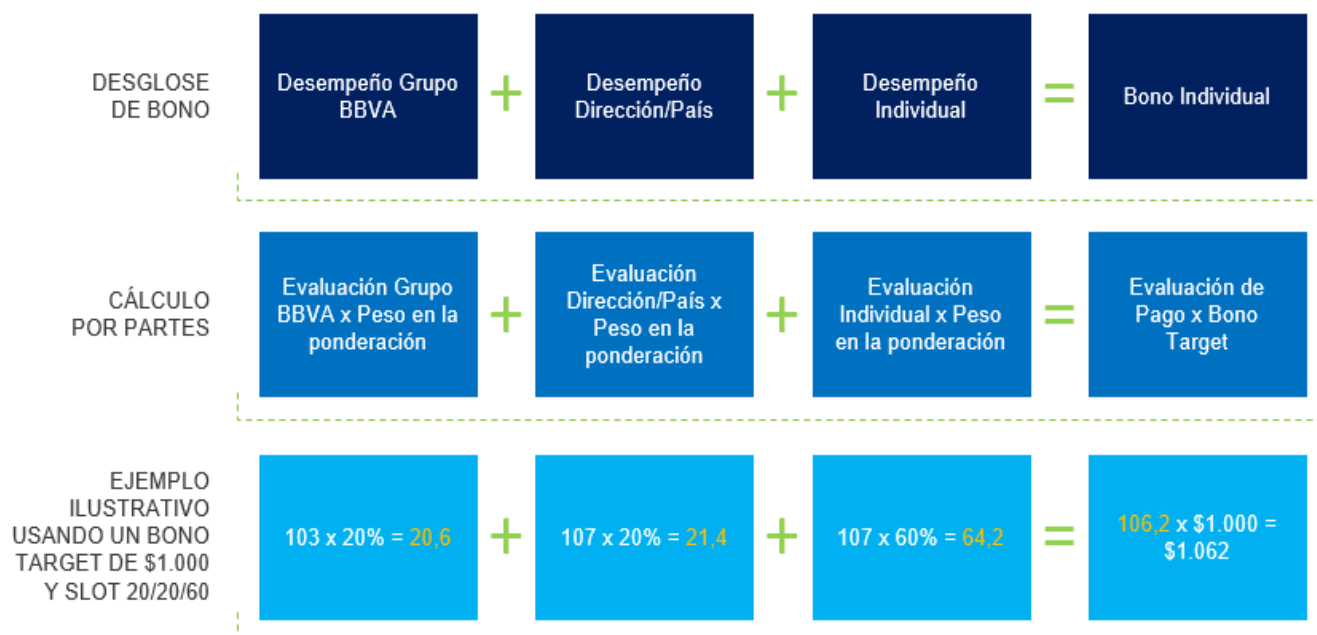
Recordá que podés acceder al detalle de **tu evaluación individual** desde la siguiente ruta: [Tu&BBVA/Evaluación del desempeño individual/Comunicación de resultados](#), haciendo click en "2019 Evaluación individual".

Evaluación de Pago

La Evaluación de Pago es el resultado de multiplicar cada nota (Grupo, Dirección/País, Individuo) por el porcentaje de Slotting correspondiente.

Cálculo de la Compensación Variable Anual

La compensación variable final que recibiste estuvo basada en la multiplicación del Bono Target por la puntuación final del desempeño de Grupo, Dirección/País, Individuo.



- Los puestos bajo esquema de Comisiones y MIRAS están excluidos de este detalle.

Nuevo modelo de compensación en la organización Agile

A partir de la implementación de la organización Agile, se definió un **Nuevo Modelo de Compensación** para los empleados de BBVA.

En este modelo, la **banda salarial** y el bono target están **asociados al rol Agile**.

Cada rol tiene un **set de 3 bonos target** posibles (BT1 base, BT2 estándar, BT3 máximo).

Dentro de **un mismo rol puede existir apertura** A y B (por ejemplo, Manager A y Manager B) con diferentes bandas y bonos asociados.

Como consecuencia de estas nuevas definiciones algunos colaboradores tuvieron rebalanceo en el mix de compensación, generando un traspaso de parte del bono target a la retribución fija. Dicho cambio se vio reflejado a partir de la liquidación de Febrero 2020.

Este esquema es de aplicación únicamente para áreas transformadas en Agile.