



fine

CUADROS GRUPO BANCO SABADELL

Julio 2017

NUEVO CAMBIO DE REGLAS A MITAD DE PARTIDO...ESTA VEZ LA MOROSIDAD

En un año que muchas oficinas están en un CMP >100% en margen comercial, y después de las imputaciones de las cláusulas túnel al margen de las oficinas; ahora aparece el tema de la **morosidad...**:

A éstas alturas del partido, de nuevo se cambian las reglas del juego y se añade a las oficinas la "posibilidad negativa" de que los clientes, que debido a circunstancias por lo general ajenas a la gestión de la oficina, finalicen el mes a +90 días deudores, se traduzca en un coste de mora del 15% trimestral (T)...siendo T1: 15%; T2: 30%; T3: 45%; T4: 60% del volumen total de activo impagado, imputándose directamente al margen de la OFICINA.

Para más inri, si posteriormente se normaliza la situación (siempre que el cliente no haya sido traspasado a la UCI), sólo se recupera el 80% del importe imputado en el MARGEN...siendo la recuperación de T1: 12%; T2: 24%; T3: 36%; T4: 48%.

Veamos 2 ejemplos del impacto x Trimestre:

1. CLIENTE DE 50M€ → Impacto: 7.500€; 15.000€; 22.500€ y 30.000€
 - Recuperas → 80%, o sea: 6.000€; 12.000€; 18.000€ y 24.000€
2. CLIENTE DE 1MM€ → Impacto: 150.000; 300.000€; 450.000€ y 600.000€
 - Recuperas → 80%, o sea: 120.000€; 240.000€; 360.000€ y 480.000€

La problemática radica en que el margen influye en un 20% del VALORA y, otro 20% del mismo, va marcado por los DEUDORES > 30 días.

Se añaden a esta nueva forma de cálculo el temor de nuestros compañeros a que dichos "castigos" por pérdida de MARGEN puedan suponer:

1. Por un lado entrar en Ranking de oficinas no rentables, con la consiguiente preocupación de estimación de cierre de éstas a medio plazo, y la consecuente afectación del personal recurrente en ellas.
2. Por otro, que les afecte a la Valoración anual de desempeño OBJETIVOS (GDP)
 - Un histórico anual en oficina de un CMP inferior al 80%-90% supone siempre revisiones a la baja de ingresos futuros, posible valoración como bajo rendimiento... con lo que ello significa.

Si a ello se añaden los continuos cambios de carteras del gestor, por cambio de oficina o de función, deshomologaciones y fusiones de oficinas...**la realidad con la que nos encontramos es que cada vez es más difícil conseguir llegar a las metas marcadas en el Valora y en el CMP laboral, lo que genera intranquilidad y más ansiedad a nuestros compañeros.**

Más que política de incentivos, parece de desmotivación. ¿Cuál es el objetivo? ¿Vale la pena?

NUESTRO INTERÉS ES EL TUYO, ¡QUEREMOS AYUDARTE!

En nuestra página web: www.cuadrosgrupobancosabadell.es