

IDENTIFIKATUTAKO KOLEKTIBOA.

ORDAINSARI ALDAKORREKO PLAN POSIBLEEN ETA **DIRUZKOAK EZ DIREN BESTE ABANTAILA BATZUEN MOTIBAZIOA.** **PARAMETRO NAGUSIAK.**

KUTXABANKek ingurune oso lehiakorrean garatzen du bere jarduera, eta helburu horiek lortzea, neurri handi batean, funtsezko lanpostuak betetzen dituzten eta erakundea lideratzen duten pertsonen kalitatearen, dedikazioaren, erantzukizunaren, negozioaren ezagutzaren eta erakundearekiko konpromisoaren baitan dago.

Zentzu horretan, KUTXABANKek, oro har, konpentsazioa gainditze-espirtuaren elementu inspiratzailetzat hartzen du, eta epe luzera balioa sortzeko elementutzat hauek ahalbidetzeko:

1. Erakundearen epe labur, ertain eta luzerako helburuak lortzen laguntzea, jasangarritasun-estrategia batekin eta etorkizuneko ikuspegiarekin bat etorritik.
2. Erakundearen arrazoizko arrisku-profila alda dezakeen elementurik ez sartzea.
3. Ordainsariaren osagai finkoak eta aldakorrek orekatzea modu arrazoizkoan, funtzioaren, erantzukizun-mailaren eta konpromisoaren ezaugarriekin bat etorritik.
4. Ordainsari-politikari ekitatea ematea, Erakundearen bilakaeraren eta merkatuaren egoeraren arabera.

Ordainsari aldakorra.

Ordainsari aldakorreko sistemek Sozietatearen epe labur, ertain eta luzeko interesak hartzen dituzte kontuan, Erakundearen azpiko ziklo ekonomikoari eta ESG (ingurumenari, gizarteari eta gobernantzarari) lotutako epe luzeko estrategia eta jasangarritasuna kontuan hartuta.

Kontseilari exekutiboak.

2021ean, KUTXABANKen funtzio exekutiboak zituzten 2 kontseilari zeuden, Lehendakaria eta Kontseilari Delegatua.

Lehendakari Exekutiboaren eta Kontseilari Delegatuaren ordainsariak osagai finko bat eta aldakor bat dute, eta bigarrena zuhurtziazko zentzuan hartzen da kontuan, hau da, ordainsari aldakorra eta arau-ondorioetarako halakotzat jotzen diren beste kontzeptu batzuk barne (aurreikuspen-sistemetakako ekarpenen zati gisa).

Osagai aldakorra urteko sisteman oinarrituta eraikitzen da, Bankuaren bilakaera-metrikak nahiz banakako jarduna ponderatzen dituen eredu baten bidez.

i.- Bankuaren helburuak	% 80
1. Taldeko bezeroen marjina	% 25
2. Taldearen mozkina	% 20
3. Ustiapen-gastuak	% 15
4. Berandutzearen diferentziala vs sektorea	% 10
5. Core Kapitalaren ratioa	% 4
6. NFSR (finantzaketa egonkor garbiaren koefizientea)	% 1
7. Finantzaketa jasangarria	% 2
8. Bezero digitalak	% 3
ii .- Betetzearen ebaluazioa	% 20

Lorpenak, metrika kuantitatiboetan, % 80tik % 120ra bitarteko eskala dakar.

Administrazio Kontseiluaren Erregelamenduaren arabera, Kontseiluak urtero ebaluatuko du Lehendakariak eta Kontseilari Delegatuak bere eginkizunak nola betetzen dituzten, horretarako egokitzat jotzen dituen barne- eta kanpo-baliabideak erabiliz, Izendapenen Batzordeak horretarako ematen dion txostena oinarri hartuta.

2021ean, Erakundeak indarrean zeukan epe luzeko ordainsari aldakorreko plan osagarri bat, funtzio exekutiboak zituzten bi kontseilariak barne hartzen zituen, 2019ko abenduaren 19ko Akziodunen Batzar Nagusiak onetsia, Administrazio Kontseiluak proposatuta. Plan hura Taldearen 2019- 2021eko Plan Estrategikoaren hainbat helbururi lotuta zegoen, adierazle kuantitatiboen hiru bloke handitan banatuta: bata, onura eta marjina errepikatuak itzultzeari buruzkoa; bestea, efizientzia, berankortasun eta Core Kapitalaren ratioena; eta hirugarrena, agenda digitalari lotutako metriekin, % 41, % 49 eta % 10eko ponderazioekin hurrenez hurren, eta, oro har, izaera kualitatiboko beste giltza-adierazle batzuk betetzearen mende zeudenak, kapitalaren ikuskapen-eskakizunei eta aldi osoko jardunaren ebaluazio kualitatiboari buruzkoak.

Goi Zuzendaritza eta identifikatutako gainerako kolektiboa.

Lanpostu bakoitzak erreferentziako bonu bat du esleituta, negozio-postu bat edo laguntza-sail bat den kontuan hartuta. Erreferentzia horri dagokionez, urteko ordainsari aldakorra eraikiko da, Bankuaren bilakaera-metrikoak nahiz Planean partaide bakoitzaren jarduera ponderatzen dituen eredu baten bidez.

Horrela, 2021ean aplikatutako ereduak helburu eta ponderazio hauek jasotzen zituen:

i.- Bankuaren helburuak	% 80
1. Taldeko bezeroen marjina	% 25
2. Taldearen mozkina	% 20
3. Ustiapen-gastuak	% 15
4. Berandutzearen diferentziala vs sektorea	% 10
5. Core Kapitalaren ratioa	% 4
6. NFSR (finantzaketa egonkor garbiaren koefizientea)	% 1
7. Finantzaketa jasangarria	% 2
8. Bezero digitalak	% 3

ii.- Betetzearen ebaluazioa	% 20
------------------------------------	-------------

Lorpenak, metrika kuantitatiboetan, % 80tik % 120ra bitarteko eskala dakar.

Kontrol-funtzioak : Barne-kontrolako funtzioei aplikagarri zaizkien ordainsari aldakorreko sistemek elementu bereizleak dituzte eredu orokorraren aurrean, beren funtzioa bere kontrol-eginkizunaren xede diren gainerako eremuekiko independentzia babesteko helburuarekin. Horrela, sistema espezifikoko horiek, batez ere, arriskura egokitutako helburuak betetzera bai eta kaudimen-, iraunkortasun- eta digitalizazio-mailaren jarraipena egitera bideratuta daude, eta, kasu gehienetan, sailaren adierazle kuantitatibo espezifikoa, baita jardunaren ebaluazio diskrezionalera ere.

Barne-kontrolako funtzioen kasuan, ebaluazio-sistemak prozedura-desberdintasun batzuk ditu, funtzioaren independentzia babesteko:

- Bere saileko urteko helburuak Erakundearen gobernu-organismoek urte-hasieran onartzen dituzten Urteko Plan espezifikoa zehazten dira, zehazki arlo bakoitzean espezializatutako batzordeetan, eta ondoren Administrazio Kontseiluari bidaltzen zaizkio onar ditzan. Ekitaldia amaitutakoan, plan bakoitzean lortutako lorpen-maila ebaluatzen prozedura bera jarraituko da, eta emaitza funtzio bakoitzari aplikatu beharreko ordainsari aldakorreko sistemaren barruko metrika kuantitatibo gisa agertzen da.
- Bestalde, barne-kontrolako eginkizunen arduradunak jardunaren izendapen-, kargugabetze- eta balorazio-prozedura espezifikoko baten mende daude. Prozedura horren bidez, Administrazio Kontseiluko batzorde delegatu eskudunen ardura izango da jardura indibidualaren ebaluazioa egitea, ebaluatutako arduradunek zuzentzen duten sail bakoitzeko urteko planen lorpen-maila ebaluatzen.

Horrela, Arriskua Kontrolatzeko Batzordeak Arriskuen Kudeaketako Funtzioaren arduraduna ebaluatzen du, eta Auditoria eta Betepen Batzordeak ebaluatzen ditu Betetze Funtzioaren eta Barne Auditoriako Funtzioaren arduradunak.

2021ean, Erakundeak epe luzeko ordainsari aldakorreko plan osagarri bat indarrean zeukan, Goi Zuzendaritzako kideak eta identifikatutako gainerako kolektiboa barne hartzen zituen, 2019an Administrazio Kontseiluak onetsia, Ordainsarien Batzordeak aldeko txostena eman ondoren. Plan hura Taldearen 2019- 2021eko Plan Estrategikoaren hainbat helbururi lotuta zegoen, adierazle kuantitatiboen hiru bloke handitan banatuta: bata, onura eta marjina errepikatuak itzultzeari buruzkoa; bestea, efizientzia, berankortasun eta Core Kapitalaren ratioena; eta hirugarrena, agenda digitalari lotutako metrikekin, % 45, % 49 eta % 8ko ponderazioekin hurrenez hurren, eta, oro har, izaera kualitatiboko beste giltza-adierazle batzuk betetzearen mende zeudenak, kapitalaren ikuskapen-eskakizunei eta aldi osoko jardunaren ebaluazio kualitatiboari buruzkoak.

Diruzkoak ez diren abantailak.

Identifikatutako kolektiboko kideek, kasu askotan, gainerako langileekin partekatzen dituzte hitzarmen kolektiboan aurreikusitako gizarte-onura ez-diruzkoak, hala nola, mediku-aseguruez edo bizitza-aseguruez gozatzea, kasu batzuetan onuradunaren eta Erakundearen artean partekatzen baita kostua.

Beste kasu batzuetan, onura horiek berariaz eta bereizita araututa daude kontratuan, hala nola Kontseilari Exekutiboaren kasuan. Indarrean dagoen araudiaren arabera, berariaz eta xehetasunez jasoko dira, harremanaren beste alderdi batzuen artean, kontseilari exekutiboaren ordainsari orokorra osatzen duten ordainsari-elementuak. Bai Bankuaren Estatutu Sozialetako 29.2 artikulua, bai Administrazio Kontseiluak eta akziodunen Batzar Nagusiak onartutako barne-ordainketako politikak, administratzaile exekutiboek asistentzia-parte bat izateko aukera jasotzen dute ordainsarrietan, aurreikuspen- eta aseguru-sistema egokiak aurreikusten dituen, hori guztia legez aurreikusitakoaren esparruan.

Nolanahi ere, onura horien arrazoi nagusia exekutiboa epe luzera lotzea da, eta betiere Erakundearen estrategiarekin eta balioekin lerrokatuta daude, epe luzeko kaudimena arriskuan jarri gabe.