

IDENTIFIKATUTAKO KOLEKTIBOA.
JASANGARRITASUN ARRISKUAK ORDAINSARI
POLITIKAN TXERTATZEA.

Egun indarrean dagoen ordainsari-politika.

Gaur egun indarrean dagoen Kutxabank Taldearen Ordainsari Politikaren Marko Korporatiboa ordainsari-araudia bete behar duten Taldeko sozietateei aplikatzen zaie eta barne hartzen ditu kreditu-erakundeak, inbertsio-sozietateak eta aseguru-konpainiak. Kutxabank SAREN Administrazio Kontseiluak onartu zuen 2022ko otsailaren 24ko saioan, Ordainsari Batzordeak aldeko txostena igorri ondoren. Gero, akziodunen Batzar Nagusiak onartu zuen, 2022ko otsailaren 25eko saioan, Administrazio Kontseiluko kideei aplikagarria den ordainsari-politikari dagokionez.

Ordainsari-politika estuki lotuta dago haien printzipio orokorretan eta helburu nagusietan ESG faktoreak (ingurumen, gizarte eta gobernantza arlokoak) modu progresiboan eta berariaz txertatzen joan diren beste politika batzuekin, Erakundeak eta Taldeak epe luzera duten estrategiarekin bat etorriz. Era berean, lotuta dago erakundean indarrean dauden beste politika eta prozedura korporatibo batzuekin ere, esaterako: Arriskuarekiko Apetituaren Markoa eta Arriskuaren Kudeaketaren Barne Gobernantzaren Markoa; barneko kapitalaren eta likideziaren egokitzapenaren ebaluazio-prozesuak; Berdintasun, Jasangarritasun eta Ingurumen Politikak; edo Enpresaren Erantzukizun Sozialaren Kodea.

Aipatutako ordainsari-politikaren markoak barne hartzen ditu honakoak: printzipioak, ordainsari arloko gobernantza korporatiboa, politikaren funtzionamendu-arauak eta kontrol-mekanismoak, eta kolektibo hartzaileen hainbat ordainsari-praktika (administrazio-kontseiluko kideak, identifikatutako kolektiboko gainerako kideak eta plantilla orokorra). Nabarmentzekoa da, marko horrekin batera, ordainsari-politikaren parte banaezinak direla honako hauek ere: Erakundeko gobernu-organoeak eta zuzendaritza-organoeak onartutako ordainsari-planak, identifikatutako kolektiboaren autoebaluazio-txostenak eta ordainsari-politikaren urteko ebaluazioa (zentrala eta independentea), beste eduki eta txosten batzuen artean.

Ordainsari Politika eta jasangarritasun-arriskuak.

Gai honi buruzko arau-aurreikuspenekin eta berrikuspen-espektatibekin lotuta (batez ere, hauek txertatuak: CRD V zuzentarauaren 98.8. artikulua; EBak 2020ko urrian argitaratutako eztabaida-dokumentua, “*ESG*” –*Environmental, Social and Governance*– deritzonarekin lotutako arriskuen kudeaketari eta berrikuspenari buruzkoa; eta 2019ko azaroko 2019/2088 Erregelamendua EB), honako kontsiderazioak hartu behar dira kontuan:

Ordainsari-politika egokiei buruzko EBaren gidalerroetako 16. paragrafoaren arabera, 2013/36/EU Zuzentarauari jarraiki (EBA/GL/2021/04), politika horiek honakoa bete behar dute:

“Erakundeko langile guztientzako ordainsari-politika bat etorriko da arrisku-estrategiaren eta negozio-estrategiaren helburuekin, erakundeko kulturarekin, balioekin, arrisku-kulturarekin, ESG arrisku-faktoreekin (ingurumen, gizarte eta gobernantza arlokoak), erakundearen epe luzerako interesekin eta interes-gatazkak saihesteko erabilitako neurriekin; eta ez du bultzatuko gehiegizko arriskuak hartzerik. Ordainsari-politika eguneratzean kontuan hartuko da helburu eta neurri horiekin lotuta egindako aldaketa oro. Ordainsari-politikak erakundearen arriskuarekiko joerarekin bat datozela bermatuko dute erakundeek, arrisku guztiak aintzat hartuta, ospearekin lotutako arriskuak eta produktuen abusuzko salmentak eragindako arriskuak barne. Era berean, erakundeek kontuan hartuko dituzte akziodunen eta jabeen epe luzerako interesak ere, erakundearen forma juridikoaren arabera.”

Aurrekoarekin bat etorritik, Erakundearen Ordainsari Politikaren Markoak honakoak biltzen ditu haren printzipio orokorren artean:

Epe luzerako jasangarritasuna da printzipio orokorretako bat. Zentzu horretan, Kutxabank SAK, oro har, konpentsazioak hobetzeko espiritua bultzatzen duela eta epe luzerako balioa sortzen duela uste du, honakoak ahalbidetzeko:

- 1) Erakundearen helburuak lortzen laguntzea epe motzean, ertainean eta luzean, **jasangarritasun-estrategia** bati jarraituz eta etorkizuneko ikuspegiarekin.
- 2) Erakundearen arrazoizko arrisku-profila alda dezakeen elementurik ez txertatzea, eta arriskuen kudeaketan **ESG alderdiekin** (ingurumen, gizarte eta gobernantza arlokoak) **lotutako balioekiko koherentzia** sendotzea.
- 3) Ordainsariaren osagai finkoa eta aldakorra modu zentzudunean orekatzea, funtzioaren ezaugarrien, ardura mailaren eta konpromisoaren arabera.
- 4) Ordainsari-politikari ekitatea ematea, Erakundearen bilakaeraren eta merkatuaren egoeraren arabera.
- 5) Generoari dagokionez, langile guztiei ordainsari-politika neutroa aplikatzen zaiela bermatzea.

Horrez gain, ordainsari aldakorra arriskuarekin lerrokatzeko prozesuaren baitan, Erakundearen Ordainsari Politikaren Markoak berariazko aipamena egiten dio emaitzen ebaluazioan arrisku klimatikoak eta ingurumeneko arriskuak txertatzeari. Horrek eragina izango luke ordainsari aldakorraren eskemetan, batez ere, identifikatutako kolektiboari aplikatzen zaizkienetan, bereziki lotuta daudelako epe luzerako strategiari, eta horien erabakiek inpaktu handia dutelako Taldearen arrisku-profilean. Adierazle mota horiek garatzen doazen heinean, arrisku klimatikoei buruzko BCE Gidari egokitzeko bide-orriaren betetze maila erabili ahal izango da aipatutako ebaluazio-prozesu horietan.

Ordainsari-politika eta jasangarritasun-estrategia bat datozela erakusteko, honakoak nabarmen daitezke:

- “E”, ingurumena:

Jasangarritasun-politika berri bat onartu da. Erakundeak negozio-eredu jasangarri bat garatzeko duen konpromisoa islatzen du horrek.

Bestetik, 2021ean lehenengo barneko taxonomia egin zen, jasangarritasun-irizpideen araberako kredituaren sailkapen-sistema bat txertatzeko lehen urrats gisa; Europako Banku Zentralak 2022rako iragarritako estres klimatikoaren proba prestatzeko aurretiazko pausoa izan da hori.

Ordainsariei dagokienez, nabarmentzekoa da jasangarritasun-adierazleak txertatu direla identifikatutako kolektiboari, saileko beste arduradun batzuei eta zerbitzu zentraletako erdi mailako arduradunei aplikagarriak diren urteko ordainsari aldakorraren eskemetan. Horiek artean daude, halaber, kontrol-funtzioei aplikagarriak diren berariazko sistemak. Zehazki, “*finantzaketa jasangarria*” da txertatutako metrika, eta aipatutako kolektiboen 2021eko ordainsari aldakorraren emaitzen ex ante ebaluazioko adierazleen artean dago. Finkatuta geratu da 2022ko ordainsari aldakorraren eskemetan, haren haztapena hazi egin baita 2021arekiko, ekitaldi honetako sortzapena zehazten duen formula orokorraren barruan.

Bestetik, 2022-2024 aldirako hiru urteko Plan Estrategiko berria onartu da eta, horrekin batera, egun indarrean dagoen ordainsari-politikak (epe luzerako ordainsari aldakorraren eskemak ordainsariaren osagai gisa aitortzen dituen) barne hartzen du 2022-2024 aldirako Plan Estrategikoarekin lotutako Epe Luzerako Pizgarria. Administrazio Kontseiluak onartu zuen aipatutako Plan Estrategikoa, 2022ko martxoaren 31n, eta identifikatutako kolektiboari eta zuzendaritza-taldeko beste langile gako batzuei aplika dakieke. Erakundearen epe luzerako estrategiarekin lotutako adierazleen artean, eskema honek barne hartzen du urteko ordainsari aldakorraren sistemetan dagoen jasangarritasun-adierazle bera (*finantzaketa jasangarria*) eta, gainera, arrisku klimatikoekin eta ingurumeneko arriskuekin lotutako beste adierazle bat ere hartzen du barne, *Europako Banku Zentralak arrisku klimatikoari buruz argitaratutako Gidari egokitze bide-orriaren betetze mailarekin* lotuta.

- “S”, gizartea:

Kutxabanken berdintasun-politikak honako printzipioak jasotzen ditu:

- 1) Pertsonen errespetuan, aukera berdintasunean, duintasunean eta segurtasunean oinarritutako lan-harremanak sustatzea.
- 2) Emakumeen eta gizonen aukera-berdintasunarekin eta tratu-berdintasunarekin lotutako printzipioa Kutxabanken jardun osoan zeharka txertatzea eta instituzionalizatzea.
- 3) Genero-ikuspegia pertsonen kudeaketan txertatzea, langile guztien artean emakumeen eta gizonen berdintasun-aukera bermatzeko.

- 4) Bizitza profesionalaren eta bizitza pertsonalaren kontziliazioa lortzeko neurriak bultzatzea.
- 5) Tolerantziarik ez laneko jazarpen edo indarkeria adierazpen ororen aurrean.

Halaber, Kutxabank Taldearen Ordainsari Politikaren Marko Korporatiboak ordainsarien berdintasun-printzipioa jasotzen du, lan berdina edo balio bereko lana egiten duten langileek, gizon zein emakume, ordainsari bera jaso dezaten.

Bestetik, Berdintasun Planak jasotzen duen moduan, Kutxabanken Hitzarmen Kolektiboak arautzen ditu ordainsarien kontzeptuak, eta ez dago generoaren arabera ezberdintasunik.

Horrekin lotuta, 2021ean Kutxabanken hirugarren Hitzarmen Kolektiboa sinatu zuten, langileen ordezkari sozialaren gehiengoaren babesarekin. Hitzarmen honek hobekuntzak txertatu ditu gizarte arloan, bereziki, bizitza profesionala eta familiako bizitza kontziliatzeari dagokionez, erakundeak berdintasunarekiko duen konpromisoaren ildotik.

Gainera, Erantzukizun Sozial Korporatiboko memoria ez finantzarioan Kutxabank Taldeak hainbat adierazle argitaratu ditu, faktore sozialekin lotuak eta Taldean indarrean dagoen ordainsari-politikari dagozkionak. Horien artean, hauek nabarmentzen dira: batez besteko soldata-arrakala generoaren arabera; urteko konpentsaziorik altuenaren batezbestekoa; eta langile guztien urteko guztizko konpentsazioaren mediana. Adierazle horiek lagun dezakete Taldeak aipatutako printzipio horiekiko duen benetako konpromisoa nolakoa den jakiten.

- “G”, gobernu ona:

Erakundearen ordainsari-politikaren barruan jasota dauden arriskuaren kudeaketa zuhurraren eta emaitzekiko loturaren printzipioen arabera, jarduera esperotakoa baino baxuagoa bada, zehazki identifikatutako kolektiboaren barruan eta orokorrean erakunde osoan, hainbat ondorio izan daitezke eta baliteke ordainsaria jaitea. Barneko prozedura arautu bat dago hierarkiako nagusiak jardueraren urteko ebaluazioa egin dezan. Ebaluazio horrek ordainsari finkoari zein ordainsari aldakorrari eragiten die. Erakundeak urtero jartzen du martxan ebaluazio hori, ofizioz, erakundeko postu guztietarako. Horrez gain, beste ad hoc prozedura batzuk ere jar daitezke martxan bat-bateko egoeren aurrean edo erakundearen beharren aurrean. Zirkunstantzia horiek barne hartzen dute emaitzen *ex ante* ebaluazioa; normalean, urtero egiten da. Nolanahi ere, eta bereziki identifikatutako kolektiboari dagokionez, *ex post* ebaluazio bat ere egiten da, kasuaren arabera. Ebaluazio horrek, Erakundearen edo dagokion unitatearen emaitzez gain, barne hartzen ditu zuzendari jakin batek banaka egindako kudeaketaren emaitzak.

Zentzu horretan, ordainsari-politikak barne hartzen ditu identifikatutako kolektiboaren ordainsari aldakorraren arriskura doitzeko mekanismoak, bai *ex ante* (“*malus previo*” deritzona), bai *ex post* (nagusiki, “*malus*” eta “*clawback*” klausulen bidez). Mekanismo horiek aukera ematen dute ebaluazio-prozesuaren aurretik edo prozesuan zehar ordainsaria murrizteko, baita ezeztatzeko edo eteteko ere; eta, hala dagokionean, kontzesioa. Edo ebaluazio-prozesuaren ondoren ere egin daiteke, likidatzeko dauden zenbateko geroratuak murriztuz edo dagoeneko egindako ordainketak berreskuratuz.

Doitzeko mekanismo horiek aplikatzea ahalbidetuko luketen arrazoen artean dago barneko prozedurak, araudi esparrua edo bankuen arloko jardunbide egokiak ez betetzea, hala nola arriskuaren kudeaketa-markoa ez betetzea edo postuan jarduteko egokitasuna galarazten duten arrazoi posibleak.