

IDENTIFIKATUTAKO KOLEKTIBOA.
ORDAINSARI FINKOAREN ETA ALDAKORRAREN ARTEKO
RATIOAK.

Kontseilukide exekutiboak.

2022a ixtean, eginkizun exekutiboak zeuzkaten bi kontseilukide zeuden KUTXABANKen: lehendakaria eta kontseilukide delegatua. 2022ko ekitaldian, hiru pertsonak bete dituzte eginkizun exekutiboak, Administrazio Kontseiluko aurreko lehendakaria barne, 2022ko azaroaren 30era arte egonik indarrean.

Hona hemen 2022an KUTXABANKen kontseilukide exekutibo izaera zuten bi kontseilukideen (hots, lehendakari exekutiboaren eta kontseilukide delegatuaren) urteko ordainsari finkoaren eta aldakorraren arteko banaketa:

Ordainsari finkoa

Kargu horietarako, ordainsari finko bat ezarri da administrazio-eginkizunak modu iraunkorrean eskuordetuta dauzkaten eta goi-zuzendaritzako funtzioak betetzen dituztenentzat, haien erantzukizuna eta arduraldi eskusiboa direla-eta, Taldearen politika orokorrarekin bat etorritz eta erreferentzia gisa sektoreko jardunbide egokiak hartuz.

Ordainsari aldakorra

Ordainsari aldakorra zuhurtziazko zentzuan hartuz –hau da, ordainsari aldakorra eta arau-ondoreetarako halakotzat hartutako beste kontzeptu batzuk barnean hartuta (aurreikuspen-sistemetakako ekarpenen zati gisa, hala dagokionean)–, Administrazio Kontseiluko lehendakariaren kasuan, 2022a ixtean, Arriola jaunaren kontratuak ordainsari finkoko osagai bat besterik ez du aurreikusten. García Lurueña jaunak betetzen duen Kontseilari Delegatuaren karguari dagokionez, haren kontratuak urteko ordainsari aldakorreko osagai bat aurreikusten du. Osagarri horren kalkulu-oinarria –bonua edo erreferentzia-oinarria izenekoa– % 36 da ordainsari finko osoaren gain; ordainsari aldakorraren % 100 lotuta geratzen da kontratu bidez klausula korporatiboei eta arau-esparruari, geroratzeari, zati bat akzioen ordeko tresna gisa likidatzeari eta aurrerago zehazten diren ex post arriskura egokitzeke klausulen mendekotasunari dagokienez.

Azkenik, 2022ko azaroaren 30era arte Administrazio Kontseiluko lehendakari-karguan jardun zuen Villalabeitia jaunari dagokionez, haren kontratuak aurreikusten zuen urteko ordainsari aldakorreko osagaiaren kalkulu-oinarria ordainsari finko osoaren % 50 zen.

Bestalde, Administrazio Kontseiluaren proposamenari jarraikiz – Ordainsarien Batzordeak aldeko txostena egin ondoren–, Akziodunen

Batzar Nagusiak Administrazio Kontseiluko kideei aplikatu beharreko ordainsari-politika onartu zuen 2022ko otsailaren 25ean, eta, halaber, une hartan eginkizun exekutiboak zeuzkaten kontseilukideek Taldearen 2022-2024 Plan Estrategikoari lotutako epe luzeko ordainsari aldakorreko plan osagarri berri batean parte hartzea. Ordainsari-politikaren ondorengo berrikuspen batean, plan horretan parte hartzea kontseilukide delegatuari eta Kontseiluko aurreko lehendakari Villalabeitia jaunari mugatuta geratu zen, Akziodunen Batzar Nagusiaren 2022ko azaroaren 30eko erabakiz.

Administrazio Kontseiluak 2022ko martxoaren 31ko bilkuran inplementatutako plan horren ezaugarrien arabera, likidazioa, hala badagokio, sortzapen-aldia amaitutakoan egingo da; hau da, 2025etik aurrera. Epe luzeko pizgarrirako eskubidea baldintzatzen duten Plan Estrategikoaren helburuak adierazle kuantitatiboen bost bloke handitan banatuta daude: bat, onura eta marjina errepikariak itzultzeari buruzkoa; beste bat, efizientziaren, berankortasunaren eta core kapitalaren ratioak biltzen dituena; eta hiru bloke gehigarri, jasangarritasunari eta klima- eta ingurumen-arriskuen kudeaketari lotutako metrikekin, bezeroentzako zerbitzuaren kalitatearen adierazleak, eta agenda digitalari lotutako azken bloke bat, % 25 eta % 45eko haztapenekin hurrenez hurren lehenengo bi blokeetan, eta % 10eko haztapena azken hiruretako bakoitzaren artean banatuta. Horiek guztiak, oro har, giltza-adierazleak betetzearen mende geratzen dira, kapitala ikuskatzeko eskakizunei eta aldi osoko jardunaren ebaluazio kualitatiboari dagokienez.

Epe luzerako planaren likidazioa gainerako ordainsari aldakorrari aplikatu beharreko arriskuari ex post doitzeko mekanismo berberak baldintzatuko dute, Taldearen ordainsari-politikaren eta arau-esparruaren arabera.

Goi Zuzendaritza eta identifikatutako gainerako kolektiboa.

Ordainsari finkoa

Kolektibo horrentzat indarrean dagoen sistemak merkatuko erreferentziak hartuz kalkulatu du ordainsari finkoa. Lehenik eta behin, lanpostu funtzionalak mailaren arabera sailkatzen dira, erakundearen barruko ekarpen- eta erantzukizun-mailaren arabera. Bigarrenik, gaur egungo ordainsariak merkatuko batezbestekoarekiko kasu partikular bakoitzean duen posizio erlatiboaren arabera, ordainsariaren urteko eguneratzea mailakatu egiten da, pixkanaka-pixkanaka, eta horrek aukera ematen du era mailakatuan merkatu-erreferentziara hurbiltzeko.

Sistema honen ondoriozko gehikuntzak ez lirateke kontsolidagarriak izango antzintasunari edo hitzarmen kolektiboko beste elementu batzuei lotutako kontzeptuengatik izan ezik, edo zuzendaritza-taldeari aplikatu beharreko kontsolidazio-sistemaren barruan aurreikusitako kasuetan eta egutegiak. Horrela, ordainsaria bat dator erakundearen barruan betetzen den eginkizunarekin. Eginkizun hori utziz gero, programaren barruan finkatu ezin izan diren ordainsari-elementuak bertan behera geratuko lirateke.

Ordainsari aldakorra

Goi Zuzendaritzako kideek eta identifikatutako kolektibokoek erreferentzia-bonu edo -oinarri bat dute esleituta –kalkulu-parametroak % 100 lortzearen baliokidea–, negozio-postu bat edo laguntza-sail bat den kontuan hartuta. Goi Zuzendaritzaren urteko ordainsari aldakorreko erreferentzia-bonua batez beste % 24koa da ordainsari finkoarekiko; Taldeko gainerako kolektiboarena, berriz, batez beste % 20koa da ordainsari finkoarekiko.

Bestalde, Administrazio Kontseiluak, Ordainsarien Batzordeak aldeko txostena egin ondoren, epe luzeko ordainsari aldakorraren plan osagarri bat onetsi zuen, Taldearen 2022-2024 Plan Estrategikoari lotuta, zeinak Goi Zuzendaritzako kideak, identifikatutako kolektiboaren barruko zuzendariak eta beste zuzendari batzuk hartzen dituen barnean. Plan horren ezaugarrien arabera, likidazioa, hala badagokio, sortzapen-aldia amaitutakoan egingo da; hau da, 2025etik aurrera. Epe luzeko pizgarrirako eskubidea baldintzatzen duten Plan Estrategikoaren helburuak adierazle kuantitatiboan bost bloke handitan banatuta daude: bat, onura eta marjina errepikariak itzultzeari buruzkoa; beste bat, efizientziaren, berankortasunaren eta core kapitalaren ratioak biltzen dituenak; eta hiru bloke gehigarri, jasangarritasunari eta klima- eta ingurumen-arriskuen kudeaketari lotutako metrikekin, bezeroentzako zerbitzuaren kalitatearen adierazleak, eta agenda digitalari lotutako azken bloke bat, % 35eko haztapenekin hurrenez hurren lehenengo bi blokeetan, eta % 10eko haztapena azken hiruretako bakoitzaren artean banatuta. Horiek guztiak, oro har, giltza-adierazleak betetzearen mende geratzen dira, kapitala ikuskatzeko eskakizunei eta aldi osoko jardunaren ebaluazio kualitatiboari dagokienez.

Epe luzerako planaren likidazioa gainerako ordainsari aldakorrari aplikatu beharreko arriskuak ex post doitzeko mekanismo berberak baldintzatuko dute, Taldearen ordainsari-politikaren eta arau-esparruaren arabera.

Indarrean dagoen araudiarekin bat, KUTXABANK TALDEko Ordainsari Politikarako Esparru Korporatiboak ezartzen du ordainsariaren osagai aldakorra ezin dela izan ordainsari indibidual osoaren osagai finkoaren % 100 baino handiagoa.

Aurrekoa gorabehera, muga hori gainditu egin daiteke –nahiz eta ezingo duen inola ere osagai finkoaren % 200 gainditu–, akziodunen Batzar Nagusiaren onespenerekin, horretarako legez ezarritako prozedurari jarraikiz. 2022an, ordainsari finkoaren gaineko ordainsari aldakorraren ratio efektibo indibidualak ez du % 100eko gehieneko ratioa kasu bakar batean ere gainditu, ratio hori kalkulatzeko arau-esparruan ezarritako arauak aplikatzearen ondorioz ordainsari aldakorrean sortutako urteko osagaiak eta, hala badagokio, urte anitzekoak kontuan hartuta.

Ondorio horietarako, ordainketa-politika egokiei buruzko EBA Gidalerroen 210. gidalerroak (EBA/GL/2021/04) ezartzen duenez, azken ekitaldirako eman diren ordainsari aldakorreko osagai guztien batura gisa kalkulatu da ratio efektiboa; nolana ere, entitateek, modu alternatiboan, urte bakoitzean kontuan hartu ahal izango dute aldi horren amaieran eman daitekeen ordainsari aldakorraren gehieneko zenbatekoa, zati aldi hori osatzen duten urte-kopurua.