

IDENTIFIKATUTAKO KOLEKTIBOA.

ORDAINSARI-SISTEMAREN KONTZEPZIOAREN EZAUGARRIAK.

Kanpo-aholkulariak

Kutxabank S.A.ko Administrazio Kontseiluaren Erregelamenduaren 10. artikuluan aurreikusitakoarekin bat, kideek ordainsari bat jasoko dute beren funtzioak betetzeagatik, Estatutu Sozialetan aurreikusitako araudira eta une bakoitzean aplikatu beharreko indarreko araudira egokituko dena.

Sozietatearen Estatutuetako 29. artikulua 1. paragrafoak ezartzen duenez, "Administrazio Kontseiluko kideek, beren funtzioak betetzeagatik, zenbateko bat jasoko dute asistentzia-dieta gisa eta diru-kopuru finko bat, orokorrean, akziodunen Batzar Nagusiak zehaztuko dituenak. Administrazio Kontseiluak izango du eskumena finkatzeko akziodunen Batzar Nagusiak zehaztutako zenbateko osotik [kontseilari guztientzat, funtzio exekutiboak dituztenentzat barne], kontseilari bakoitzari egokituko zaion zenbatekoa, betetako karguei, dedikazioari eta organo sozialen bilkuretara joateari eta ordainketa-aldizkakotasunari dagokienez".

2021eko ekitaldian, kontseilari-karguaren ordainsariaren osagai hauek ezarri ziren:

2021eko ekitaldian, kanpoko kontseilariak edo kontseilari ez-exekutiboek hamabi hilabetetan banatu den urteko zenbateko finko bat jaso dute, baita hilero abonatu den zenbateko aldakor bat ere, kontseilari bakoitzak Administrazio Kontseiluaren edo batzorde delegatuen bileretara egindako bertaratze-kopuruaren arabera. Egun berean, edozein batzorde delegatuen eta Administrazio Kontseiluaren saioak bata bestearen segidan egin badira, bertaratuek egun horretako gobernu-organoen bilkura-egunari lotutako dieta bakarra jaso dute.

Horrez gain, Batzorde Delegatuetako lehendakariak, Batzorde Betearazlearenak izan ezik, urteko zenbateko finkoaren % 5 gehigarria jaso dute, eta Lehen Lehendakariordeak, Bigarren Lehendakariordeak eta Kontseilari Koordinatzaileak urteko zenbateko finkoaren % 10 gehigarria jaso dute.

Kontseilari batek Batzorde Delegatu bateko presidente-kargua eta Kontseilari Koordinatzaileko kargua metatu dituenean, adierazitako bi gehikuntza-ehunekoak metatu ditu.

Kutxabank, S.Aren Administrazio Kontseilua 16 kidek osatzen dute. Aurrekoari kalterik egin gabe, 2021eko abenduaren 31n hutsik zegoen postu bat betetzeko zain, eta, beraz, 2021eko abenduaren 31n indarrean zegoen kargua zuten 15 kontseilarietatik, 13 kanpoko kontseilariak edo ez-exekutiboak ziren.

Kontseilari exekutiboak:

Kutxabank Taldearen Ordainsari Politikarako Esparru Korporatiboarekin bat, kontseilari exekutiboen ordainsaria Administrazio Kontseiluak finkatuko du, betiere akziodunen Batzar Nagusiak finkatutako gehieneko zenbatekoa errespetatuz.

Exekutibo-izaera duten Administrazio Kontseiluko kideentzat ezarritako ordainsari-eredua Bankuaren egoera eta erakundearen berezko berezitasunak kontuan hartuta ezarri da, gobernu-organoen barruan dituzten eginkizunen izaera kontuan hartuz bereziki. 2021ean, KUTXABANKen funtzio betearazleak zituzten 2 kontseilari zeuden, Lehendakaria eta Kontseilari Delegatua. Haien ordainsariak kontratuan ezarritakoak dira, eta osagai finko bat eta beste bat aldakorra dute.

Ordainsari finkoa

Kargu horietarako, administrazio-funtzio iraunkorrak eskuordetuta izan eta goi-zuzendaritzako funtzioak betetzen dituztenentzat, ordainsari finko bat ezarri da, beren erantzukizunaren eta arduraldi eskusiboaren arabera eta Taldearen politika orokorrarekin bat datorrena.

Ordainsari aldakorra

Ordainsari aldakorra zuhurtziazko zentzuan hartuz, hau da, ordainsari aldakorra eta arau-ondorioetarako halakotzat hartutako beste kontzeptu batzuk barne (aurreikuspen-sistemarako ekarpenen zati gisa, hala dagokionean), Lehendakariaren kasuan, urteko ordainsari aldakorra kalkulatzeko oinarria, bonua edo erreferentzia-oinarria deitutakoa (kalkulu-parametroak lortzearen % 100eko baliokidea), ordainsari finko osoaren % 50 da, eta, Kontseilari Delegatuaren kasuan, ordainsari finko osoaren gaineko % 36. Ordainsari aldakorraren % 100 klausula korporatiboei eta arau-esparruari lotuta geratzen da geroratzeari, zati bat akzioen ordezkotresna gisa likidatzeari eta aurrerago zehazten diren *ex post* arriskuari doitzeko klausulei lotzeari dagokionez.

Bankuaren Administrazio Kontseiluko kide batzuek enplegu ondoko prestazioak jasotzeko eskubidea dute kontseilari izateagatik, eta kasuren batean ekarpen definituko pentsioengatiko eskubideak dituzte, Erakundearen lanpostuak bete zituzten ekitaldietan sortuak. Konpromiso horiek kanporatuta daude, taldetik kanpoko aseguru-etxeekin eta borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeekin egindako aseguru-polizen bidez.

2021ean zehar kontseilari exekutibo izaera izan duten bi pertsonetako batek ere ez zuen jaso ekitaldian zehar erakunde nagusiaren gobernu-organoko bileratara joateagatiko dietarik, aurreko atalean funtzio betearazlerik gabeko kontseilariarentzat deskribatutakorik.

Bestalde, erakunde nagusiko Administrazio Kontseiluko kideek ez zuten zenbatekorik sortu 2021ean Taldeko sozietateen gobernu-organoen barruan karguak betetzeagatik.

Goi Zuzendaritza eta identifikatutako gainerako kolektiboa:

Ordainsari finkoa.

Lanpostu funtzionalak mailaren arabera sailkatzen dira erakundearen barruko ekarpen- eta erantzukizun-mailaren arabera, eta aldian-aldian merkatuko batez besteko erreferentziak hartzen dira maila bakoitzerako. Gaur egungo ordainsariak merkatuko batezbestekoarekiko duen posizio erlatiboaren arabera, ordainsariaren urteko eguneratzea mailakatu egiten da, pixkanaka-pixkanaka, eta horrek aukera ematen du era mailakatuan merkatu-erreferentziara hurbiltzeko. Hartara, ordainsaria bat dator erakundearen barruan betetzen den eginkizunarekin; horrela, funtzioa utziz gero, programaren barruan kontsolidatu gabeko hazkundera gal liteke funtzioa betetzeko ekitaldian.

Ordainsari aldakorra.

2021eko ordainsari aldakorra ordainsari finkorako egindako azterketaren emaitza berdinak kontuan hartuta zehazten da. Kasu horretan, aldagaiaren ehunekoak maila horretarako ordainsari finkoaren batezbestekoaren gainean kalkulatu dira, eta, beraz, adierazgarriagoak izango dira azpitik daudenentzat eta gutxiago gorago daudenentzat.

Barne-kontrolako funtzioei aplikagarri zaizkien ordainsari aldakorren sistemek elementu bereizleak dituzte eredu orokorraren aurrean, beren funtzioa bere kontrol-eginkizunaren xede diren gainerako eremuekiko independentzia babesteko helburuarekin.

Aldakorraren geroratzeak.

Geroratze-klausula honetan datza: aplikatzekoa den kasuetan, urteko ordainsari aldakorraren % 60 bakarrik likidatzea sortzapearen hurrengo ekitaldian, eta gainerako % 40aren kobrantza geroratuta geratuz hurrengo lau urteetan zehar, edo bost urteetan, Kutxabankek Kontseilari Exekutiboaren eta Taldearen Goi Zuzendaritzaren kasuan, laurden edo bosten batekin urteko, hurrenez hurren. Geroratutako zatia libratzea, behin atxikipen-epeak amaitutakoan, *ex post* arriskuaren balorazioa edo doikuntzaren mende egongo da, eta murriztuta gera daiteke, edo kenduta ere bai, Erakundeak oro har duen egoeraren arabera jasangarria izango ez balitz, haren, negozio-unitatearen edo zuzendaritzako kidearen emaitzen arabera justifikatzen ez bada.

Aldakorraren likidazioa kapital-tresnetan.

Horretarako arau-esparruaren arabera, geroratze-klausulaz gain –ordainsari-politikaren zati gisa eta lehen aipatutako proportzionaltasun- eta materialtasun-printzipio berberen mendean–, aplikatzekoa den kasuetan ere egiten da ordainketa aldakorraren % 50aren likidazioa eskudirutan eta beste % 50, gutxienez, kapital-tresnetan (azken horiek urtebeteko atxikipenaren mende daude).

Erakundearen, KUTXABANK S.A. ren eta taldeko erakunde batzuen sozietate-egitura espezifikokoaren arabera, Erakundearen balioa adierazten duten akzioen ordezkotresnen bidez egituratzen da gaur egun (haien azken likidazioaren zenbatekoa beti aldeko *ex post* ebaluazio bat izatearen mende dago). Murriztu edo ezabatu ere egin daiteke, ordainsari geroratua likidatzeko aplikatutako irizpide berberei jarraituz. Era berean, tresnen zatiak atxikipen-urte gehigarri bat izango du, ematen denetik kontatzen hasita geroratu gabeko zatirako eta geroratze-aldi bakoitza mugaeguneratzen denetik geroratutako zatirako.

Arriskura egindako ex post doikuntza-klausulak, malus eta clawback-ak.

Aurreko sistemei aplika dakiekeen CRD V Zuzentarauan ezarritako proportzionaltasun- eta materialtasun-irizpide berari jarraituz, bi klausula horiek zuhurtziatzeko arau-esparruak ezartzen duen eskakizunean oinarritzen dira, estatu kide bakoitzaren kontratu- eta lan-zuzenbidearen printzipio orokorrei kalterik egin gabe, sortutako ordainsari aldakorraren % 100 arte (zuhurtziaren zentzuan) nabarmen murriztu ahal izateko, portaera negatiboa ikusten bada erakundearen emaitzetan, bere kapital ratioetan edo aipatutako araudian eta barneko ordainketa-politikan aurreikusitako beste parametro batzuetan. Kasu horietan, "malus" edo murrizketa-klausulak likidatzeke dauden ordainsari aldakor geroratuen zenbatekoak murrizteko aukera emango luke, eta "clawback" edo berreskuratze-klausulak jada ordaindutako zenbatekoak berreskuratzeke aukera emango luke.

Emaitzen *ex post* ebaluazioan kontuan hartu beharreko parametro orokorrak hauek dira: ebaluatutako pertsonaren unitateak eta/edo erakundeak lortutako emaitza finantzarioak, erregulazio-kapital ekonomikoaren oinarriaren bilakaera, egindako arrisku-kudeaketa, prozedurak bete ez dituen ala ez, barne-arauak edo erregelamenduzko zehapenak ezarri diren ala ez.

Aurreikuspen-sistemak.

Erakundearen barruan ekarpen definituko gizarte-aurreikuspeneko sistemak daude erretiroko kontingentzia estaltzen dutenak, eta, horrez gain, estaltzen dituzte heriotza-arriskuak

eta baliaezintasuna, kasu horietarako prestazio osagarri batzuk definituz.

Ekarpenen erregimena hitzarmen kolektiboan zehaztuta dago langileen % 99arentzat, eta erregulartasun-irizpideei jarraitzen die. KUTXABANKeko gizarte-aurreikuspeneko sistemak bateragarriak dira enpresa-estrategiarekin, epe luzeko helburuekin eta interesekin, eta ez dute arriskuan jartzen bere kaudimen-maila.

Identifikatutako kolektiboaren zati handi batek gainerako langileekin partekatzen ditu merkatuarekin bat datozen sistema horiek. Horren barruan, gainera, beste sistema osagarri batzuk ere badaude berme gehigarriekin, kasuren batean prestazio definitukoak direnak, betiere, erretiro, heriotza eta baliaezintasun kasuetan estaldurak emateko filosofiatik abiatuta. Era berean, kasu horietan, ekarpenen erregimena erregulartasun-printzipioarekin bat dator, bai eta merkatuan ohikoa den praktikarekin ere.

Hala ere, sistema osagarri horiei dagokienez eta banku-erakundeetako administratzaileen, zuzendari nagusien eta parekoen kolektiboari dagokionez, Espainiako Bankuaren 2/2016 zirkularrak irizpide berriak ezartzen ditu ekarpenen izaera zehazteko, bai ekarpenen bolumena eta bai haietatik eratorritako eskubideen kontsolidazioa egokitzeko *ex ante* eta *ex post* arriskuengatiko doikuntzetara, ordainsariaren osagai aldakorren antzera.

Eskakizun horiek aplikatuz, KUTXABANK TALDEAK, era berean arau-esparruan aurreikusitako proportzionaltasun-printzipioaren mende, eskakizun hori betetzeko sistemak inplementatu ditu, eta aurreikuspen-sistemetara egindako ekarpenen osagai aldakorra aurrez deskribatutako ordainsari aldakorrerako murrizketen mende jarri du, ordainsari-mota honetarako arauan aurreikusitako berezitasun propioekin, adibidez, 5 urteko gutxieneko geroratze-epearekin.

Kargua uzteagatiko kalte-ordainak.

Identifikatutako kolektiboari eragiten dioten kalte-ordainen itunak, era berean, ordainketa-politika egokiei buruzko EBA zuzentarauak aurreikusitakoaren arabera ordainsari aldakorrari aplikatu beharreko murriztapenen mende egongo dira, era berean, horietan jasotako proportzionaltasun-printzipioa aplikatuz.

Arau orokor gisa, kalte-ordainak denboran zehar lortutako emaitzetan oinarrituko dira, eta ez dute emaitza txarrik sarituko, ez jokabide bidegaberik.

Ez da kalte-ordainik emango identifikatutako kolektiboko kideak kontratua berehala suntsiaraztea justifikatzen duen ez-betetze larri eta ageriko kasuetan, ezta bere borondatezko baja bat denean ere.