

IDENTIFIKATUTAKO KOLEKTIBOA.

ORDAINSARI FINKOAREN ETA ALDAKORRAREN ARTEKO RATIOAK.

Kontseilari exekutiboak.

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

Hona hemen 2021ean KUTXABANKen kontseilari exekutiboen izaera zuten 2 kontseilarien – Lehendakari Exekutiboa eta Kontseilari Delegatua– urteko ordainsari finko eta aldakorraren arteko banaketa:

- Lehendakari Exekutiboaren eta Kontseilari Deleatuaren ordainsariek osagai finko bat eta aldakor bat 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 eksklusiboaren arabera eta taldearen politika orokorrekarekin bat datorrena.

Ordainsari aldakorra

Ordainsari aldakorra zuzentzeko 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 Deleatuaren kasuan, ordainsari finko osoaren gaineko % 36. Ordainsari aldakorraren % 100 klausula korporatiboei eta arau-esparruari lotuta geratzen da geroratzeari, zati bat akzioen tresna gisa likidatzeari eta ex post arriskuari doitzeko klausulei lotzeari dagokionez.

2021ean, Erakundeak indarrean zeukan epe luzeko ordainsari aldakorreko plan osagarri bat, funtzio betearazleak zituzten bi Kontseilariak barne hartzen zituena, 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 metrikekin, % 41, % 49 eta % 10eko haztapenekin hurrenez hurren, eta, oro har, izaera kualitatiboko beste giltza-adierazle batzuk betetzearen mende zeudenak, kapitalaren ikuskapen-eskakizunei eta aldi osoko jardunaren ebaluazio kualitatiboari buruzkoak.

Kontseilari exekutiboek 2019-2021 aldiko plan estrategikoari lotutako epe luzeko pizgarriaren kontzeptuan sortutako zenbatekoa, emaitzen ebaluazio-aldia amaitu ondoren eta hiru urte horietarako akziodunen Batzar Nagusiak onartutako gehieneko mugaren barruan, 428 mila eurokoa izan da. Zenbateko hori geroratze-politikei lotuta egongo da, 5 urtez, tresnen formako likidazioa izango du, eta hurrengo ekitaldian arriskuaren ex post doikuntza-mekanismoei jarraituko die, Taldearen erregulazio-esparruarekin eta ordainketa-politikarekin bat etorriz, aurrerago zehazten den bezala.

- **Goi Zuzendaritza eta identifikatutako gainerako kolektiboa.**

Goi-zuzendaritzako kideek eta identifikatutako kolektibokoek bonu edo erreferentzia-oinarri bat dute esleituta (kalkulu-parametroak % 100 lortzearen baliokidea), negozio-postu bat edo laguntza-sail bat den kontuan hartuta. Goi-zuzendaritzako urteko ordainsari aldakorreko erreferentziako bonua batez beste % 25 izan zen 2021ean ordainsari finakoarekiko, eta Taldeko gainerako kolektiboarena batez beste % 21ekoa izan zen urteko ordainsari finakoarekiko.

Horrez gain, 2021ean, Erakundeak epe luzeko ordainsari aldakorreko plan osagarri bat indarrean zeukan, Goi Zuzendaritzako eta identifikatutako gainerako kolektiboko kideak 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%, 47% eta % 8ko haztapenekin 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 Zuzendaritzak –bost onuradun– epe luzerako pizgarri gisa sortutako zenbatekoa, emaitzen ebaluazio-aldia amaitu ondoren, 1.314 mila eurokoa izan da. Era berean, identifikatutako gainerako kolektiboak –20 onuradun–, 2.557 mila euro sortu zituen kontzeptu horregatik. Zenbateko horiek geroratze-politikei lotuta egongo dira, gutxienez 4 urtez, eta 5 urtez Goi Zuzendaritzaren kasuan, tresna formako likidazioa izango dute, eta hurrengo ekitaldian arriskuari ex post doitzeko mekanismoei jarraituko diete, erregulazio-esparruarekin eta politikarekin bat etorriz.

Indarrean dagoen araudiarekin bat, KUTXABANK TALDEko Ordainsari Politikarako Esparru Korporatiboak ezartzen du ordainsariaren osagai aldakorra ezin dela izan banakako ordainsariko osagai finakoaren % 100 baino handiagoa. Aurrekoa gorabehera, muga hori gainditu ahal izango da, eta ezingo da inola ere gainditu osagai finakoaren % 200, akziodunen Batzar Nagusiak onetsita, horretarako legez ezarritako prozeduraren arabera.

2021ean, ordainsari finkoaren gaineko ordainsari aldakorreko ratio efektibo indibidualak ez du inola ere gainditu % 100eko gehieneko ratioa, urteko osagaiak eta, hala badagokio, urte anitzekoak kontuan hartuta, ratio hori kalkulatzeko erregulazio-esparruan ezarritako arauak aplikatuz sor zitezkeen ordainsari aldakorraren urteko eta, hala badagokio, urte anitzeko osagaiak kontuan hartuta.