

IDENTIFIKATUTAKO KOLEKTIBOA
ORDAINKETAREN OSAGAI ALDAGARRIEN OINARRI DIREN IRIZPIDEAK,
EMAITZEI DAGOKIENEZ.

Emaitzekin erlazio handiena duen ordainsari-zatia ordainsari aldagarria da. Ordainsari finkoa enpresaren hitzarmen kolektiboan jasotakoaren arabera dago arautua, zati handi batean; baina beste ordainsari mota hau kalkulatzeko, denbora-esparru baten barruko helburu desberdinak kalkulatu behar dira. Kontrol-funtzioek sistema zehatz batzuk dituzte, beren kontrol-funtzioaren xedeko unitateei dagokienez, beren lanaren independentzia babesteko.

Orokorrean, erakundearen ordainsari aldakorreko sistemek honakoak hartzen dituzte barne:

- Elementu kuantitatiboak, negozio-xede eta arrisku-profilaren mailarekiko egokitzapenaren arabera.
- Elementu kualitatiboak, lortutako emaitzen kalitatearen, araudia betetzearen inguruko adierazleen eta jasotzaileen lanaren ebaluazioaren arabera.

Aholkulari Exekutiboak.

Administrazio Kontseiluaren araudiaren arabera, Kontseiluak urtero ebaluatuko du, egoki ikusten dituen barne- eta kanpo-baliabideak erabiliz, bere funtzioen garapena Presidentearen eta Kontseilari Delegatuen aldetik. Horretarako oinarria Izendapen Batzordeak emandako txostena izango da.

Goi mailako Zuzendaritza eta identifikatutako gainera langileak.

Lanaren urteroko ebaluazioa hierarkian goragoko hurrengo mailan dagoen pertsonak egiten du, garapen profesionalera bideratutako sistema arautu baten bidez. Helburua da ebaluatu beharreko pertsonaren ikuspegi globala izatea, hainbat aspektu kontuan izanda: Emaitza, trebetasun, ezagutza eta jarrera arloko argudioak erabiltzen ditu (jarrera eta ahalegina). Emaitzei dagokienez, arlo bakoitzeko helburu zehatzak zerbitzu zentralen eta urteko negozio aurrekontu komertzialetan azalduta geratzen dira, une bakoitzean onartzen diren epe erdirako plan estrategikoekin bat etorriz.

Gako-elementu bat da, ordainsari aldakorrean eragina duena, efektua kuantifikatzeko aukera ematen duen zenbakizko eskala baten bidez. Horrela, ebaluazio diskrezionalak osagai kuantitatiboaren emaitza hobetu edo oker dezake, edo hura baliogabetu ere egin izan dezake, ebaluatua erabat baztertuz ordainsari aldakorreko sistematik ebaluaziorik txarreneko kasuetan. Eskalaren gehienekoa % 150ekoa da, ohiz kanpoko lorpenekin. Aplikazio horren bidez, % 30 edo % 45eko ponderazioa lortuko da guztizko lorpenaren gainean, osagai kualitatiboan pisu handiena duten ereduetan (barne-kontrolaren funtzioetan legez).

KUTXABANK Taldearen barruan klausula bat ezarri da ordainsari aldagarriko sistema guztietan; horren arabera, likidazioa Erakundearen emaitza positiboen eta kapital-oinarri solido bat izateko emaitza nahikoen mende egongo da. Gerta liteke ordainsari aldakorreko sistema etetea edo bertan behera geratzea, aipatutako emaitza horien bilakaera ona ez izatekotan.

Gainera, zuhurtziazko araudi esparruaren barruan jasotako proportzionaltasun eta materialtasun printzipioekin, identifikatutako kolektiboaren ordainsari aldagarriak sistema batzuk ditu barne likidazioa emaitzen eta arrisku/kaudimen adierazleen *ex post* ebaluazio baten mende jartzeko, erakundearen azpiko ziklo ekonomiko bati eta epe luzerako interesei kasu eginez.

EBko CRD V Zuzentarauak ezarritako mugak, Antolamendu, Gainbegiraketa eta Kaudimenaren Legearen bidez Espainiako araudira ekarritakoak, identifikatutako kolektiboko kideei urtero ematen zaizkien banakako ordainsari aldakorren zenbatekoen materialtasunari dagokionez, zuzentarau horren zati bat tresnetan, gerorapenarekin eta/edo atxikipenarekin likidatzeko arauak aplikatzeari begira, 50.000 eurotan eta urteko ordainsari osoaren herenean finkatzen dira. Muga horiek gainditzen dituen edozein zenbatekok, zuhurtziazko zentzuan ordainsari aldakortzat jotzen diren elementu guztiak barne, aipatutako murriztapenei lotuta egon behar du.