

## **IDENTIFIKATUTAKO KOLEKTIBOA.**

### **ORDAINKETA ALDAGARRIAREN PLAN POSIBLEEN MOTIBAZIOA ETA BESTELAKO ABANTAILA EZ DIRUZKOAK.**

#### **PARAMETRO NAGUSIAK.**

KUTXABANK erakundeak eremu oso lehiakor batean lan egiten du. Helburuen lorpena erakundearen lanpostu garrantzitsuak dituzten eta lidergo lana burutzen duten pertsonen negozioaren inguruan duten ezagutza, erantzukizun, konpromiso eta dedikazioaren araberakoa da, neurri handi batean

Horrela izanik, KUTXABANK erakundeak, orokorrean, ulertzen du konpentsazioa inspiratzailea izan daitekeela aurrera egiteko eta hobetzeko, eta epe luzera balioa sortzeko.

Helburuak:

1. Erakundearen epe labur, erdi eta luzerako helburuak lortzen laguntzea, iraunkortasun estrategia baten arabera eta etorkizunera begirako ikuspegiarekin
2. Erakundearen arrazoizko arriskuaren profila alda dezakeen elementurik ez sartzea.
3. Ordainsariaren osagai finko eta aldagarriak modu arrazoizkoan orekatzea, funtzioaren, erantzukizun mailaren eta konpromisoaren arabera.
4. Ordainsari politika bidezkoa izatea, Erakundearen bilakaeraren eta merkatuaren egoeraren araberakoa.

### **Ordainketa aldagarria.**

#### **Aholkulari Exekutiboak.**

2019an, KUTXABANKEN funtzio exekutiboak zituzten 3 kontseilari zeuden: Presidentea, 1. Presidenteordea eta Kontseilari Delegatua. Hala ere, 1. Presidenteordeak kargua utzi zuen 2019ko urriaren 29an, eta ekitaldia bukatu arte ez zen funtzio exekutiboak zituen kontseilari gehiagorik izendatu.

Presidente Exekutiboaren eta Kontseilari Ordezkiaren ordainsariak zati finkoa eta zati aldagarria dituzte, azken hori zehazki ulertuta, hau da, ordainsari aldagarria eta araudiaren arabera hala ulertutako beste kontzeptu batzuk barne hartuz (aurreikuspen-sistemarako ekarpenen parte izanik). 1. Presidenteordearen ordainketa finkoa da, osorik.

Osagai aldagarria urteroko sistemaren arabera eraikitzen da, Bankuaren bilakaera eta banakako lana kontuan hartuta.

**i.- Bankuaren helburuak**

**% 80**

1. Taldeko Bezeroen Marjina	% 30
2. Taldearen Etekina	% 25
3. Berankortasun aldaketa	% 10
4. Ustiapen gastuak	% 10
5. Kapital Core Ratioa	% 4
6. Gap Likidezia	% 1

**ii. Lanaren ebaluazioa % 20**

Lorpenak % 80tik % 120ra bitarteko eskala bat darama lotuta.

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.

Bestalde, esan behar da 2019ko abenduaren 19ko Akziodunen Bilera Nagusian adostu egin zela, Administrazio Kontseiluak hala proposatuta (Ordainsari Batzordeak aldeztu aurretik onartuta), ordainsari aldagarriaren plan osagarri bat egitea, epe luzerako, 2 Kontseilari Exekutiborekin. Betetze-mailaren ebaluazio aldia 2019-2021 izango da. Horretarako, Taldearen Plan Estrategikoarekin lotutako helburuak ezarri dira, adierazle kuantitatiboan hiru bloke handitan banatuta; bata marjina errepikari eta onuraren itzulerarena, beste bat eraginkortasun, berankortasun eta kapital core ratioena, eta hirugarren bat agenda digitalarekin lotutako metrikena, % 41, % 49 eta % 10eko ponderazioekin, hurrenez hurren, beste adierazle kualitatibo garrantzitsu batzuen betetze-mailaren arabekoak, kapitalaren eta lanaren ebaluazio kualitatiboaren ingurukoak.

Planaren likidazioa betetze-mailaren ebaluazio baten mende egingo da, behin sortzapenaren urte anitzeko aldia bukatuta, 2022tik aurrera. Era berean, hori hurrengo ekitaldietako arriskuaren inguruko expost doikuntza mekanismoen arabera izango da, Taldearen ordainsari politikaren eta araudi esparruaren arabera, eta Akziodunen Batzorde Nagusiak Administrazio Kontseiluaren ordainsarien inguruan onartutako gehieneko kopuruaren arabera.

**Goi mailako Zuzendaritza eta identifikatutako gainera langileak.**

Postu bakoitzak erreferentziazko bonu bat dauka esleituta, negozio postua edo laguntza arloetako postua den. Erreferentzia horren gainean eraikitzen da ordainsari aldagarria, Bankuaren bilakaera eta Planaren partaide bakoitzaren ezaugarriak kontuan izanda.

Horrela izanik, 2019an aplikatutako ereduak honako helburu eta ponderazioak aurreikusten zituen:

**i.- Bankuaren helburuak % 80**

1. Taldeko Bezeroen Marjina	% 30
2. Taldearen Etekina	% 25
3. Berankortasun aldaketa	% 10
4. Ustiapen gastuak	% 10
5. Kapital Core Ratioa	% 4
6. Gap Likidezia	% 1

**ii. Lanaren ebaluazioa % 20**

Lorpenak % 80tik % 120ra bitarteko eskala bat darama lotuta.

Kontrol Funtzioak: Barne-kontrolerako aplikatu daitezkeen ordainsari aldagarriko sistemek elementu bereizgarriak planteatzen dituzte eredu orokorraren aurrean. Helburua da funtzioaren independentzia babestea, bere kontrol-lanaren xede diren gainerako arloekiko.

Horrela izanik, sistema espezifiko horiek arriskuaren arabera doitutako helburuak betetzera bideratuta daude, eta, kasu askotan, arloko adierazle espezifikoetara, honako ponderazioekin: % 30eko pisua gehienez negozio metriketan (marjina), orokorrean, arriskuari eta kaudimen-mailaren jarraipenari egokitutako adierazleen % 30, eta % 40 arlo bakoitzeko neurri kuantitatibo eta kualitatibo partikularretara bideratuta, lanaren ebaluazio diskrezionalaren % 20 edo % 30 barne hartuta.

Barne-kontrolerako funtzioen kasuan, ebaluazio sistemaren prozeduran desberdintasun batzuk aurkitzen ditu funtzioaren independentzia babesteko:

- Arloko urteko helburuak Urteko Plan Espezifikoaren barruan zehazten dira. Urte hasieran Erakundeko gobernu erakundeek onartuko dituzte, zehazki arlo bakoitzeko batzorde espezializatuek, eta gerora Administrazio Kontseilura pasako dira, onarpena emateko. Behin ekitaldia bukatuta, prozedura bera jarraituko da plan bakoitzean lortutako lorpen-mailarako. Emaidza neurri kuantitatibo gisa agertzen da funtzio bakoitzean aplikatzekoa den ordainsari aldakorreko sistemaren barruan.
- Bestalde, barne-kontrolerako funtzioen arduradunak prozedura espezifiko baten mende geratzen dira izendapen, kargu-uzte eta lanaren balorazioarako. Horren bidez, banakako lanaren ebaluazioa ebaluatutako arduradun horiek zuzentzen dituzten arloetako planen betetze-maila ebaluatzeko eskumena duten Administrazio Kontseiluen batzorde delegatuen erantzukizuna izango da. Horrela izanik, Arriskuaren Kontrolerako Batzordeak Arriskuaren Kudeaketa Funtzioko arduraduna ebaluatuko du, eta Ikuskaritza eta Betearazte Batzordeak Barne Ikuskaritza Funtzioa eta Betearazte Funtzioa.

Bestalde, Administrazio Kontseiluak 2019an onartu zuen, Ordainsarien Batzordearen aldeko txostenarekin, ordainsari aldagarriaren inguruko epe luzerako plan bat, eta barne

hartzen dira Goi mailako Zuzendaritzako kideak eta identifikatutako gainerako kolektiboa. Betetze-mailaren ebaluazio aldia 2019-2021 izango da. Horretarako, Taldearen Plan Estrategikoarekin lotutako helburuak ezarri dira, adierazle kuantitatiboan hiru bloke handitan banatuta; bata marjina errepikari eta onuraren itzulerarena, beste bat eraginkortasun, berankortasun eta kapital core ratioena, eta hirugarren bat agenda digitalarekin lotutako metrikena, % 45, % 47 eta % 8ko ponderazioekin, hurrenez hurren, beste adierazle kualitatibo garrantzitsu batzuen betetze-mailaren arabera, kapitalaren eta lanaren ebaluazio kualitatiboaren ingurukoak. Planaren likidazioa betetze-mailaren ebaluazio baten mende egingo da, behin sortzapenaren urte anitzeko aldia bukatuta, 2022tik aurrera. Era berean, hori hurrengo ekitaldietako arriskuaren inguruko expost doikuntza mekanismoen arabera izango da, Taldearen ordainsari politikaren eta araudi esparruaren arabera.

### **Abantaila ez diruzkoak.**

Identifikatutako kolektiboko kideek hitzarmen kolektiboan jasotako ez diruzko onura sozialak partekatzen dituzte gaineko langileekin, hala nola aseguru-medikoak edota bizi-aseguruak baliatzeko aukera.

Kasu batzuetan, kostua partekatu egiten da onuradunaren eta Erakundearen artean. Beste kasu batzuetan, onura horiek berariaz araututa daude eta kontratuan bereizita, esaterako, Kontseilari Exekutiboan kasuan. Indarreko araudiaren arabera, berariaz eta zehatz-mehatz azalduko dira, harremanaren beste aspektu batzuekin batera, kontseilari exekutiboaren ordainsari globala osatzen duten ordainsari elementuak. Bankuko Estatutu Sozialen 29.2 artikuluan zein Administrazio Kontseiluak eta Akziodunen Batzorde Nagusiak onartutako ordainsari politikan jasota dago honakoa: administrari exekutiboek aurreikuspen sistemak eta aseguru sistemak jasotako asistentziaren parte batez gozatzeko aukera, hori guztia legez aurreikusitako moduan.

Edonola ere, onura horien motibazio nagusia exekutiboaren epe luzerako lotura da, eta Erakundearen estrategia eta balioen arabera dira, epe luzerako kaudimena konprometitu gabe.