

**COLECTIVO IDENTIFICADO. GOBERNANZA.**  
**PROCESO DECISORIO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LA**  
**POLÍTICA DE REMUNERACIÓN.**

Tal y como recogen los propios estatutos sociales de KUTXABANK S.A, y sin perjuicio de las atribuciones asignadas a la Junta General de Accionistas, su Consejo de Administración se erige como máximo órgano decisor y garante de la aplicación de las políticas corporativas de riesgos y retributiva, tanto en la sociedad matriz como en el grupo, en aplicación del marco normativo vigente en cada momento y las políticas internas de cada sociedad, en cuanto sean compatibles con el marco corporativo vigente en el grupo.

Entre las Comisiones del Consejo de Administración destaca, a los efectos de este Informe, la Comisión de Retribuciones, como órgano que asiste al Consejo de Administración en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento, velando por la observancia de la política retributiva establecida por la Entidad.

Los estatutos y el reglamento del Consejo de Administración prevén que la Comisión de Retribuciones se componga por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros, que serán nombrados por el Consejo de Administración de entre sus miembros, debiendo ser designados entre los consejeros que no tengan la condición de ejecutivos. Al menos un tercio de los miembros de la Comisión y, en todo caso su Presidente, deberán ser consejeros independientes.

En todo caso, el Consejo de Administración tendrá en cuenta, para su designación, los conocimientos, aptitudes y experiencia de los Consejeros y las funciones de la Comisión.

A cierre de 2023 la Comisión de Retribuciones de KUTXABANK S.A. estaba formada por cinco consejeros, todos ellos con carácter no ejecutivo, tres independientes y dos dominicales.

Según el reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones se reunirá cuantas veces sea convocada por el Consejo de Administración, por el Presidente de dicha Comisión, o así lo soliciten el Consejero Coordinador o, al menos, dos (2) de sus miembros, pudiendo asistir a las reuniones cualquier persona de la sociedad o ajena a ésta que considere oportuno la propia Comisión.

En el ejercicio 2023, la Comisión de Retribuciones se reunió en total 5 veces.

Además, la gobernanza interna de la política retributiva general de KUTXABANK S.A. descansa sobre una serie de garantías procedimentales y controles internos y externos entre los que destacan

a) Los controles internos realizados por

- La Comisión de Control del Riesgo, apoyada por el área de Control Global del Riesgo, en lo que respecta a las variables de riesgo estimadas dentro de los sistemas de retribución variable y su alineamiento con el marco de apetito al riesgo.

- El área de Cumplimiento Normativo, especialmente en el ámbito de las Directrices ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración de 3 de junio de 2013 y de las Directrices EBA sobre políticas y prácticas de remuneración relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios de banca minorista de 12 de diciembre de 2016, lleva a cabo el control de medidas mitigadoras de eventuales conflictos de interés y el control del cumplimiento de los procedimientos de aprobación y comunicación de la retribución variable.
  - El área de Auditoría Interna, que colabora en el proceso de evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la política retributiva, verifica la información publicada en el Informe de Relevancia Prudencial realizado a nivel de Grupo Kutxabank, y su adecuación a la normativa, así como la derivada de aquellos requerimientos ad-hoc realizados por el Supervisor.
- b) Los controles externos realizados por auditores externos y las autoridades supervisoras