

COLECTIVO IDENTIFICADO.

RATIOS ENTRE REMUNERACIÓN FIJA Y VARIABLE.

Consejeros Ejecutivos.

A cierre de 2022, en KUTXABANK había 2 consejeros con funciones ejecutivas, el Presidente y el Consejero Delegado. Durante el ejercicio 2022, 3 personas han ejercido funciones ejecutivas, incluyendo al anterior Presidente del Consejo de Administración, vigente hasta el 30 de noviembre de 2022.

La distribución entre remuneración anual fija y variable de los 2 consejeros que, en 2022, tenían en KUTXABANK el carácter de consejeros ejecutivos, es decir, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, era la siguiente:

Retribución fija

Para estos cargos, aquellos que tienen delegadas funciones de administración con carácter permanente y desempeñan funciones de alta dirección, se ha fijado una remuneración fija, atendiendo a su responsabilidad y dedicación exclusiva, alineada con la política general del Grupo y tomando como referencia las mejores prácticas dentro del sector.

Retribución variable

Considerando la retribución variable en sentido prudencial, es decir, incluyendo la remuneración variable y otros conceptos considerados como tales a efectos normativos (como parte de las aportaciones a sistemas de previsión, cuando proceda), en el caso del Presidente del Consejo de Administración a cierre de 2022, el contrato del Sr. Arriola, contempla únicamente un componente de remuneración fija. En el caso del Consejero Delegado, cargo que ocupa el Sr. García Lurueña, su contrato contempla un componente de retribución variable anual, cuya base de cálculo, denominado bono o base de referencia, supone un 36% sobre el total de remuneración fija, quedando el 100% de remuneración variable sujeta por contrato a las cláusulas corporativas y al marco normativo en lo referente a diferimiento, liquidación de una parte en forma de instrumentos sustitutivos de acciones y la sujeción a las cláusulas de ajuste al riesgo *ex post* que se detallan más adelante.

Por último, con respecto al Sr. Villalabeitia, que desempeñó el cargo de Presidente del Consejo de Administración hasta el 30 de noviembre de 2022, la base de cálculo del componente de retribución variable anual que contemplaba su contrato, suponía el 50% sobre el total de remuneración fija.

Por otra parte, a propuesta del Consejo de Administración (previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones), la Junta General de Accionista de 25 de febrero de 2022 aprobó la política retributiva aplicable a los miembros del Consejo de Administración, y la participación de los consejeros que ostentaban en aquel momento funciones ejecutivas en un nuevo plan complementario de retribución variable a largo plazo, ligado al Plan Estratégico del Grupo 2022-2024. En una revisión posterior de la política retributiva, la participación en el citado plan quedó circunscrita al Consejero Delegado y al anterior Presidente del Consejo, Sr. Villalabeitia, hasta el cese de sus funciones, por acuerdo de la Junta General de Accionistas, de 30 de noviembre de 2022.

De acuerdo con las características del citado plan, implementado por el Consejo de Administración en su sesión de 31 de marzo de 2022, la liquidación se producirá, en su caso, una vez concluido el período de devengo, es decir, a partir de 2025. Los objetivos del Plan Estratégico que condicionan el derecho al incentivo a largo plazo, están divididos en cinco grandes bloques de indicadores cuantitativos, uno de retorno beneficio y margen recurrentes, otro que engloba ratios de eficiencia, morosidad y core capital, y tres bloques adicionales con métricas asociadas a sostenibilidad y gestión de riesgos climáticos y medioambientales, indicadores de calidad de servicio a clientes, y un último bloque asociado a la agenda digital, con unas ponderaciones de 25% y 45% respectivamente en los dos primeros bloques, y un 10% de ponderación repartido entre cada uno de los tres últimos. Todos ellos quedan supeditados en su conjunto al cumplimiento de los indicadores llave, relativos a los requerimientos supervisores de capital y la evaluación cualitativa del desempeño durante todo el período.

La liquidación del plan a largo plazo quedará condicionada por los mismos mecanismos de ajuste *ex post* al riesgo aplicables al resto de retribución variable, de acuerdo con la política retributiva del Grupo y el marco regulatorio.

Alta Dirección y resto del colectivo identificado.

Retribución fija

El sistema vigente para el citado colectivo calcula la retribución fija tomando referencias de mercado. En primer lugar, se realiza una clasificación interna de los puestos funcionales por niveles en función del grado de contribución y responsabilidad dentro en la organización. En segundo lugar, en función de la posición relativa de la retribución actual en cada caso particular con respecto a la media de referencia, se gradúa la actualización anual de la retribución, de manera escalonada, lo que permite acercarse de forma progresiva a la referencia de mercado.

Los incrementos que se vayan produciendo por este sistema, no serían consolidables, salvo por los conceptos ligados a la antigüedad u otros elementos de convenio colectivo, o en aquellos supuestos y con los calendarios previstos dentro del sistema de consolidación aplicable al equipo directivo. De esta forma, la retribución va alineada con la función desempeñada dentro de la organización. Si se cesara en la función, cesarían los elementos retributivos que no hubiera sido posible consolidar dentro del programa.

Retribución variable

Los miembros de la Alta Dirección y del colectivo identificado tienen asignado un bono o base de referencia (equivalente a un 100% de consecución de los parámetros de cálculo), en función de si se trata de un puesto de negocio o de áreas de apoyo. El bono de referencia de retribución variable anual de la Alta Dirección supone un 24% de media sobre la retribución fija, y el del resto del colectivo identificado del Grupo representa un 20% de media sobre la retribución fija.

Por otra parte, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, aprobó un plan complementario de retribución variable a largo plazo, ligado al Plan Estratégico del Grupo 2022-2024, que incluye a los miembros de la Alta Dirección, a directivos dentro del colectivo identificado y a otros directivos. De acuerdo con las características del citado plan, la liquidación se producirá, en su caso, una vez concluido el período de devengo, es decir, a partir de 2025. Los objetivos del Plan Estratégico que condicionan el derecho al incentivo a largo plazo, están divididos en cinco grandes bloques de indicadores cuantitativos, uno de retorno beneficio y margen recurrentes, otro que engloba ratios de eficiencia, morosidad, y core capital, y tres bloques adicionales con métricas asociadas a la sostenibilidad y gestión de riesgos climáticos y medioambientales, indicadores de calidad de servicio a clientes, y un último bloque asociado a la agenda digital, con unas ponderaciones del 35% en cada uno de los dos primeros bloques, y un 10% de ponderación repartido entre cada uno de los tres últimos. Todos ellos quedan supeditados en su conjunto al cumplimiento de dos indicadores llave, relativos a los requerimientos supervisores de capital y la evaluación cualitativa del desempeño durante todo el período.

La liquidación del plan a largo plazo quedará condicionada por los mismos mecanismos de ajuste *ex post* al riesgos aplicables al resto de retribución variable, de acuerdo con la política retributiva del Grupo y el marco regulatorio.

De acuerdo con la normativa vigente, el Marco Corporativo de Política Retributiva del GRUPO KUTXABANK establece que el componente variable de la retribución no puede ser superior al

100% del componente fijo de la remuneración total individual. No obstante lo anterior, se puede superar este límite, sin que pueda superar en ningún caso el 200% del componente fijo, con la aprobación de la Junta General de accionistas, conforme al procedimiento legalmente previsto al efecto. En 2022, la ratio efectiva individual de remuneración variable sobre remuneración fija no ha superado en ningún caso, la ratio máxima del 100%, considerando los componentes anuales, y en su caso plurianuales, de la retribución variable que hubieran podido devengarse, en aplicación de las reglas establecidas en el marco regulatorio para el cálculos de la citada ratio.

A estos efectos, la directriz 210 de las Directrices EBA sobre políticas de remuneración adecuadas, EBA/GL/2021/04, establece que la ratio efectiva de calculará como la suma de todos los componentes de retribución variable que hayan sido concedidos para el último ejercicio, si bien, las entidades podrán, de manera alternativa, tener en cuenta en cada año el período de resultados el importe máximo de remuneración variable que pueda concederse al final de dicho período dividido por el número de años que conforman ese período.