

COLECTIVO IDENTIFICADO.
INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD
EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN.

Política de remuneración actualmente vigente.

El Marco Corporativo de Política Retributiva del Grupo Kutxabank actualmente vigente, aplicable a las sociedades del Grupo sujetas a la normativa de remuneraciones, que incluye entidades de crédito, sociedades de inversión y compañías de seguros, fue aprobado por el Consejo de Administración de Kutxabank S.A. en su sesión de 24 de febrero de 2022, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, y aprobada posteriormente por la Junta General de accionistas, en su sesión de 25 de febrero de 2022, en lo concerniente a la política retributiva aplicable a los miembros del Consejo de Administración.

La política retributiva está estrechamente relacionada con otras políticas corporativas que han venido incorporando expresamente de forma progresiva los factores ESG, medioambientales, sociales y de gobernanza entre sus principios generales, y objetivos principales, en coherencia con la estrategia de la Entidad y del Grupo a largo plazo, y con otras políticas y procedimientos corporativos vigentes en la organización, como el Marco de Apetito al Riesgo y el Marco de Gobierno Interno de la Gestión del Riesgo, los procesos de evaluación de la adecuación del capital interno y de la liquidez interna, las políticas de Igualdad, Sostenibilidad, Ambiental, o el Código de Responsabilidad Social Empresarial.

Cabe destacar que, además del mencionado marco de política retributiva, que recoge los principios, la gobernanza corporativa en materia de remuneraciones, y las reglas de funcionamiento y mecanismos de control de la política y prácticas de remuneración de los diferentes colectivos a los que va dirigido (que incluye a los miembros del consejo de administración, al resto de miembros del colectivo identificado, y a la plantilla en general), forman parte indisociable de la política retributiva los diferentes planes de remuneración que aprueban los órganos de gobierno y dirección de la Entidad, así como los informes de autoevaluación del colectivo identificado y la propia evaluación anual central e independiente de la política retributiva, entre otros contenidos e informes.

Política Retributiva y riesgos de sostenibilidad.

En relación a la recientes previsiones normativas y expectativas supervisoras en la materia, introducidas principalmente por la CRD V, en su artículo 98.8 y el documento de debate publicado por la EBA en relación con la gestión y supervisión de los riesgos relacionados con el denominado “*ESG*” (*Environmental, Social and Governance*), publicado en octubre de 2020, así como el Reglamento UE 2019/2088, de noviembre de 2019, cabe destacar las siguientes consideraciones.

De acuerdo con el párrafo 16 de las directrices EBA sobre políticas de remuneración adecuadas bajo

la Directiva 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04), estas políticas deben cumplir lo siguiente:

“La política de remuneración para todo el personal de la entidad será coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, la cultura corporativa, los valores, cultura del riesgo, incluso con respecto a los factores de riesgo ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), los intereses a largo plazo de la entidad, así como con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses, y no alentará la asunción de riesgos excesivos. Al actualizar la política de remuneración se tendrá en cuenta cualquier cambio en estos objetivos y medidas. Las entidades garantizarán que las prácticas de remuneración sean acordes con su propensión general al riesgo, teniendo en cuenta todos los riesgos, incluidos los riesgos de reputación y los riesgos resultantes de la venta abusiva de productos. Las entidades también tendrán en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas o propietarios, dependiendo de la forma jurídica de la entidad.”

De acuerdo con lo anterior, el Marco de Política Retributiva de la Entidad recoge, entre sus principios generales, lo siguiente:

La **sostenibilidad a largo plazo**, constituye uno de sus principios generales. En este sentido, Kutxabank S.A, con carácter general, entiende la compensación como un elemento inspirador del espíritu de superación y como elemento de creación de valor en el largo plazo, que permita,

- 1) Contribuir en la consecución de los objetivos de la Entidad a corto, medio y largo plazo, acorde con una **estrategia de sostenibilidad** y con visión de futuro.
- 2) No introducir elementos que puedan alterar el perfil de riesgo razonable de la Entidad, afianzando asimismo la **coherencia con los valores asociados a aspectos ESG**, ambientales, sociales y de gobernanza, **en la gestión de riesgos**.
- 3) Equilibrar de forma razonable los componentes fijo y variable de la retribución, en concordancia con las características de la función, el nivel de responsabilidad y compromiso.
- 4) Aportar equidad a la política retributiva, conforme a la evolución de la Entidad y a la situación del mercado.
- 5) Garantizar la aplicación de una política de remuneración neutra en cuanto a género para todo el personal.

Adicionalmente, como parte del proceso de alineación de la retribución variable con el riesgo, el Marco de Política Retributiva de la Entidad incluye una mención expresa a la progresiva integración de los riesgos climáticos y medioambientales en la evaluación de resultados con incidencia en los esquemas de retribución variable aplicables, principalmente, al colectivo identificado, dada la especial relevancia de su vinculación con la estrategia a largo plazo y el impacto que tienen sus decisiones en el perfil de riesgo del Grupo. En tanto en cuanto este tipo de indicadores se van desarrollando, se podrá utilizar para los citados procesos de evaluación el grado de cumplimiento de la hoja de ruta de adaptación a la Guía del BCE sobre riesgos climáticos.

Como muestra de la coherencia de la política retributiva con la estrategia de sostenibilidad, cabe

destacar:

- Con la “E” de medioambiental:

Se ha aprobado una nueva política de sostenibilidad que refleja el compromiso de la Entidad para avanzar en un modelo de negocio sostenible.

Por otra parte, se ha elaborado en 2021 la primera taxonomía interna como primer paso en la incorporación de un sistema de clasificación crediticia en función de criterios de sostenibilidad, paso previo a la preparación de la prueba de estrés climático anunciada para 2022 por el Banco Central Europeo.

En materia retributiva, destaca la introducción de indicadores de sostenibilidad en los esquemas de retribución variable anual que resultan aplicables al colectivo identificado, a otros responsables de área y mandos intermedios de servicios centrales, entre los que están incluidos asimismo los sistemas específicos aplicables a las funciones de control. Particularmente, la métrica introducida es de “*financiación sostenible*”, presente entre los indicadores de evaluación ex ante de resultados de la retribución variable 2021 para los colectivos mencionados, y que ha quedado afianzada en los esquemas de retribución variable 2022, incrementando su ponderación con respecto a 2021 dentro de la fórmula general que determina su devengo en el presente ejercicio.

Por otra parte, coincidiendo con la aprobación de un nuevo Plan Estratégico trianual, para el período 2022-2024, la política retributiva actualmente vigente, que reconoce como uno de los componentes de la remuneración los esquemas de retribución variable a largo plazo, incluye, como parte integrante de la misma el Incentivo a Largo Plazo ligado al Plan Estratégico 2022-2024, aprobado por el Consejo de Administración el 31 de marzo de 2022, y que resulta aplicable al colectivo identificado y a otro personal clave dentro del equipo directivo. Este esquema incorpora, entre los indicadores ligados a la estrategia a largo de la Entidad, el mismo indicador de sostenibilidad presente en los sistemas de retribución variable anual (*financiación sostenible*), y adicionalmente, incorpora otro indicador asociado a los riesgos climáticos y medioambientales, en relación al *grado de cumplimiento de la hoja de ruta de adaptación a la Guía del Banco Central Europeo sobre riesgos climáticos*.

- “S” de social

La política de igualdad de Kutxabank recoge los siguientes principios:

- 1) Promover las relaciones laborales basadas en el respeto a las personas, la igualdad de oportunidades, dignidad e integridad.
- 2) Avanzar en la integración e institucionalización del principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres de manera transversal en la actuación de todo Kutxabank.
- 3) Promover la integración de la perspectiva de género en la gestión de personas que

garanticen la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en toda la plantilla.

- 4) Impulsar las medidas de conciliación de la vida profesional y vida personal
- 5) Tolerancia cero ante cualquier manifestación de acoso o violencia en el trabajo.

Asimismo, el Marco Corporativo de Política Retributiva del Grupo Kutxabank recoge el principio de igualdad de retribución entre empleados y empleadas por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.

Por otra parte, tal y como recoge el Plan de Igualdad, el Convenio Colectivo de Kutxabank regula los diferentes conceptos retributivos, sin que exista diferencia en función del género.

A este respecto, en 2021 se ha firmado el tercer Convenio Colectivo de Kutxabank con la mayoría de la representación social de la plantilla, que introduce mejoras en materia social, en especial para conciliar la vida profesional y familiar, en línea con el compromiso que mantiene la entidad con la igualdad.

Adicionalmente, en la memoria no financiera, de RSE, el Grupo Kutxabank publica diferentes indicadores vinculados a factores sociales y relativos a la política retributiva vigente en el Grupo, entre los que destacan, el promedio de la brecha salarial por género, el promedio entre la compensación anual más alta y la mediana de la compensación total anual de todos los empleados, que pueden dar una idea del compromiso real del Grupo con los referidos principios.

- “G” de buen gobierno.

De acuerdo con los principios de gestión prudente del riesgo y vinculación a resultados, recogidos en las políticas retributivas de la Entidad, en caso de un desempeño inferior al esperado, en particular dentro del Colectivo identificado y en general en toda la organización, pueden darse varias consecuencias que pueden implicar un ajuste a la baja en la remuneración. Existe un procedimiento reglado interno para la evaluación anual del desempeño por parte del superior jerárquico, que tiene efectos tanto en la retribución fija como en la retribución variable. Sin perjuicio de esta evaluación que se pone en marcha anualmente de oficio por parte de la Entidad para todos los puestos de la organización, pueden darse otros procedimientos ad hoc ante circunstancias sobrevenidas o ante necesidades organizativas. Estas circunstancias cubren la evaluación *ex ante* de los resultados, cuya regularidad, por lo general, es anual. Sin embargo, y especialmente en lo que respecta al colectivo identificado, existe además, según el caso, una evaluación de resultados *ex post*, que incluye no sólo los resultados de la Entidad o de la unidad en cuestión, sino de la gestión realizada individualmente por el directivo o directiva en particular.

En este sentido, existen en la política retributiva, mecanismos de ajuste al riesgo de la retribución variable del colectivo identificado, tanto *ex ante* (el denominado “*malus previo*”) como *ex post* (principalmente a través de las cláusulas “*malus*” y “*clawback*”). Estos mecanismos permitirían reducir o incluso anular o suspender la retribución variable, antes o

durante el proceso de evaluación y, en su caso, concesión, o con posterioridad a la misma, reduciendo los importes diferidos pendientes de liquidación, o incluso, recuperando importes ya satisfechos.

Entre las posibles causas que permitirían aplicar los referidos mecanismos de ajuste se encuentra el incumplimiento de los procedimientos internos, del marco normativo, o las buenas prácticas bancarias, como puedan ser los incumplimientos del marco de gestión del riesgo, o posibles motivaciones que hagan perder la idoneidad para el desempeño del puesto.