COLECTIVO IDENTIFICADO.

CARACTERÍSTICAS DE LA CONCEPCIÓN DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN.

Consejeros Externos.

De conformidad con lo previsto en el artículo 10 del Reglamento del Consejo de Administración de Kutxabank S.A, sus miembros percibirán una retribución por el desempeño de sus funciones, que se ajustará a la regulación prevista en los Estatutos Sociales, así como en la normativa vigente que resulte de aplicación a cada momento.

El artículo 29, apartado 1, de los Estatutos de la Sociedad establece que *"los miembros del Consejo de Administración percibirán, por el desempeño de sus funciones, una cantidad en concepto de dietas de asistencia y una asignación fija, que se determinarán, globalmente, por la Junta General de accionistas. El Consejo de Administración será el competente para fijar la cantidad exacta que, del importe global determinado por la Junta General de accionistas [para el conjunto de los consejeros, incluyendo aquellos con funciones ejecutivas], corresponderá a cada consejero, en atención a los cargos desempeñados, a su dedicación y a la asistencia a las sesiones de los órganos sociales, así como la periodicidad de su pago"*.

En el ejercicio 2024, los consejeros externos o no ejecutivos han percibido una cantidad fija anual que se ha abonado repartida en doce mensualidades y una cantidad en concepto de dietas de asistencia, que se ha abonado mensualmente en función del número de asistencias de cada consejero a las reuniones del Consejo de Administración o de las comisiones delegadas. En el caso de que en la misma fecha hubieran concurrido de forma inmediatamente sucesiva sesiones de cualesquiera comisiones delegadas y del Consejo de Administración, los asistentes a las mismas han percibido una única dieta asociada a dicho día de sesiones de órganos de gobierno.

Adicionalmente los presidentes de las Comisiones delegadas, salvo el de la Comisión Ejecutiva, han recibido un 5% adicional del importe fijo anual y los vicepresidentes y la Consejera Coordinadora han recibido un 10% adicional del importe fijo anual. Asimismo, el consejero que ha acumulado el cargo de presidente de alguna de las Comisiones Delegadas y de consejero coordinador, ha acumulado los dos porcentajes de incremento indicados.

El Consejo de Administración de Kutxabank, S.A. está compuesto por 16 miembros, de los que 14 consejeros son consejeros externos o no ejecutivos.

Consejeros Ejecutivos:

De acuerdo con el Marco Corporativo de Política Retributiva del Grupo Kutxabank, la remuneración de los consejeros ejecutivos será fijada por el Consejo de Administración, respetando, en todo caso, la cuantía máxima fijada por la Junta General de accionistas.

El modelo retributivo establecido para los miembros del Consejo de Administración que tengan carácter de ejecutivos se ha establecido tomando en consideración la coyuntura del Banco y las particularidades propias de la Entidad, atendiendo específicamente al carácter de sus funciones

Kutxabank, S.A. Gran Vía, 30-32, Bilbao. Bizk. Merk. Erreg. / Reg. Merc.Bizk.: T: 5226, L: 0, 0/H:BI-58729,F:1: 1ª. IFK / CIF: A95653077

dentro de los órganos de gobierno. A cierre de 2024, en Kutxabank, 2 consejeros han ejercido funciones ejecutivas, el Presidente, y el Consejero Delegado. Los estatutos sociales, contemplan la posibilidad de que la remuneración de los consejeros ejecutivos, que deberá quedar establecida en contrato, incluya entre otros, a criterio del Consejo de Administración, además de una parte fija en metálico, una parte variable, vinculada a indicadores objetivos relativos al cumplimiento individual del administrador de la Sociedad.

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

El contrato del Sr. Arriola, Presidente del Consejo de Administración, contempla únicamente un componente de remuneración fija.

En el caso del Consejero Delegado, cargo que ocupa el Sr. Ruiz de Gordejuela, 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 otra parte, algunos miembros del Consejo de Administración del Banco tienen derecho a prestaciones post-empleo de aportación definida por su condición de consejero. Dichos compromisos se encontraban a cierre de 2024 externalizados mediante pólizas de seguro con compañías de seguros y entidades de previsión social voluntaria ajenas al grupo.
Ninguno de los dos miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas percibió en2024 dieta alguna por la asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno de la entidad dominante, de las descritas en el apartado anterior para los consejeros sin funciones ejecutivas.
Por otra parte, los miembros de Consejo de Administración de la entidad dominante no devengaron ningún importe en 2024, por el desempeño de cargos dentro de los órganos de gobierno de sociedades del Grupo.

Alta Dirección y resto del colectivo identificado:

Retribución fija.

Kutxabank, S.A. Gran Vía, 30-32, Bilbao. Bizk. Merk. Erreg. / Reg. Merc.Bizk.: T: 5226, L: 0, 0/H:BI-58729,F:1: 1ª. IFK / CIF: A95653077

El sistema vigente para el citado colectivo calcula la retribución fija tomando referencias de mercado y del propio colectivo. 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 que resulta comparable.

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.

La retribución variable en 2024 se determina teniendo en cuenta similares consideraciones a las apuntadas para la determinación de la retribución fija. En este caso, los porcentajes o las bases de referencia de retribución variable se calculan sobre el promedio de la retribución fija para ese nivel. Los sistemas de retribución variable aplicables a las funciones de control interno presentan elementos diferenciadores frente al modelo general, con el objetivo de salvaguardar la independencia de su función con respecto al resto de áreas objeto de su labor de control. Así, estos sistemas específicos están principalmente orientados al cumplimiento de objetivos ajustados al riesgo, el seguimiento del grado de solvencia, sostenibilidad y digitalización y en buena parte de los casos a indicadores cuantitativos específicos del área, incluyendo también la evaluación discrecional del desempeño.

Diferimientos de variable.

La cláusula de diferimiento consiste en liquidar, en los supuestos en los que resulte de aplicación, tan sólo el 60% de la retribución variable anual en el ejercicio siguiente al de su devengo, quedando diferido el cobro del 40% restante a lo largo de los cuatro años posteriores, o cinco años en el caso de los Consejeros Ejecutivos de Kutxabank y la Alta Dirección del Grupo, a razón de un cuarto o un quinto cada año, respectivamente. La liberación de la parte diferida, una vez finalizados los períodos de retención, estará supeditada a una valoración o ajuste de riesgo *ex post*, pudiendo llegar a quedar reducida o incluso eliminada en caso de que no resultara sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, si no se justifica en función de los resultados de la misma, de la unidad de negocio o del directivo/a.

Liquidación de variable en instrumentos de capital.

De acuerdo con el marco regulatorio al efecto, además de la cláusula de diferimiento, como parte integrante de la política de remuneración y sometida también a los

Kutxabank, S.A. Gran Vía, 30-32, Bilbao. Bizk. Merk. Erreg. / Reg. Merc.Bizk.: T: 5226, L: 0, 0/H:BI-58729,F:1: 1ª. IFK / CIF: A95653077

mismos principios de proporcionalidad y materialidad antes citados, se realiza igualmente en los supuestos en los que resulta de aplicación, la liquidación del 50% de la retribución variable en efectivo y el otro 50%, al menos, en instrumentos de capital (estos últimos sujetos a un año de retención).

De acuerdo con la específica estructura societaria de la entidad, Kutxabank S.A y de algunas entidades del Grupo, actualmente se articula por medio de instrumentos sustitutivos de acciones basados en acciones teóricas o *'phantom shares'*. Son instrumentos vinculados al valor y evolución de la Entidad, mediante un sistema de abono basado en la revalorización o depreciación de los derechos de participación teóricos en los cuales se divide el capital social, y cuya liquidación final está siempre supeditada a la existencia de una evaluación *ex post* favorable, pudiendo llegar a quedar reducida o incluso eliminada, siguiendo los mismos criterios aplicados para la liquidación de la retribución diferida.

Cláusulas de ajuste ex post al riesgo, malus y clawback.

Ambas cláusulas se fundamentan en el requerimiento que establece el marco normativo prudencial para que, sin perjuicio de los principios generales del derecho contractual y laboral de cada estado miembro, hasta el 100% de la remuneración variable devengada (en un sentido prudencial) pueda quedar reducida de forma considerable en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la entidad, sus ratios de capital u otros parámetros previstos en la citada normativa y la política retributiva interna. En tales supuestos, la cláusula de reducción o *"malus"* permitiría reducir importes de retribución variable diferidos pendientes de liquidación, y la cláusula de recuperación o *"clawback"* permitiría la recuperación de importes ya satisfechos.

Los parámetros generales a considerar en la evaluación *ex post* de resultados son los resultados financieros obtenidos por la entidad y/o la unidad de la persona evaluada, la evolución de la base de capital regulatorio económico, la gestión de riesgos llevada a cabo, si se ha incurrido en algún incumplimiento de los procedimientos, normas internas o si se han impuesto sanciones reglamentarias, y si la persona evaluada, particularmente para desencadenar la aplicación de la cláusula *clawback*, pudo contribuir significativamente con su conducta en la causa que los motivara.

Sistemas de previsión.

Existen dentro de la Entidad, sistemas de previsión social de aportación definida que cubren la contingencia de jubilación, y adicionalmente cubren también los riesgos de fallecimiento e invalidez, definiendo para estos casos una serie de prestaciones complementarias.

El régimen de aportaciones está definido en convenio colectivo para el 99% de la plantilla y sigue criterios de regularidad. Los sistemas de previsión social en Kutxabank son compatibles con la estrategia empresarial, los objetivos y los intereses a largo plazo, y no

Kutxabank, S.A. Gran Vía, 30-32, Bilbao. Bizk. Merk. Erreg. / Reg. Merc.Bizk.: T: 5226, L: 0, 0/H:BI-58729,F:1: 1ª. IFK / CIF: A95653077

comprometen su grado de solvencia.

Buena parte del colectivo identificado, comparte con el resto de plantilla estos sistemas, que están en línea con el mercado. Dentro del mismo, además, existen otros sistemas complementarios con garantías adicionales, en algún caso de prestación definida, partiendo siempre de la filosofía de proporcionar coberturas en los casos de jubilación, fallecimiento e invalidez. Igualmente, en estos casos, el régimen de aportaciones responde al principio de regularidad y está en línea con la práctica habitual en el mercado.

No obstante, en lo que respecta a estos sistemas complementarios y para el colectivo de administradores, directores generales y asimilados de las entidades bancarias, la circular 2/2016 de Banco de España establece criterios para determinar el carácter de las aportaciones, a efectos de adecuar tanto el volumen de las mismas como la consolidación de derechos procedentes de aquellas a ajustes por riesgo *ex ante* y *ex post*, de forma análoga a los componentes variables de la remuneración.

En aplicación de estos requerimientos, el Grupo Kutxabank, sujeto de igual manera al principio de proporcionalidad previsto en el marco regulatorio, ha implementado los sistemas para dar cumplimiento a este requerimiento, sometiendo al componente variable de las aportaciones realizadas a sistemas de previsión a las restricciones anteriormente descritas para la retribución variable, con las especificidades propias previstas en la norma para este tipo de remuneración, como el plazo mínimo de diferimiento de 5 años.

Indemnizaciones por cese.

Los pactos indemnizatorios que afecten al colectivo identificado, quedan igualmente sujetos a las restricciones aplicables a la remuneración variable en los términos previstos por las Directrices EBA sobre políticas de remuneración adecuadas, y en aplicación asimismo del principio de proporcionalidad recogido en las mismas.

Como regla general las indemnizaciones se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

No se concederán indemnizaciones en casos de incumplimiento evidente y grave por parte del miembro del colectivo identificado que justifique la resolución inmediata del contrato, ni cuando se trate de una baja voluntaria del mismo.

Kutxabank, S.A. Gran Vía, 30-32, Bilbao. Bizk. Merk. Erreg. / Reg. Merc.Bizk.: T: 5226, L: 0, 0/H:BI-58729,F:1: 1ª. IFK / CIF: A95653077