

COLECTIVO IDENTIFICADO.

RATIOS ENTRE REMUNERACIÓN FIJA Y VARIABLE.

Consejeros Ejecutivos.

En 2021, en KUTXABANK había 2 consejeros con funciones ejecutivas, el Presidente y el Consejero Delegado.

La distribución entre remuneración anual fija y variable de los 2 consejeros que, en 2021, tenían en KUTXABANK el carácter de consejeros ejecutivos, es decir, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, era la siguiente:

- Las remuneraciones del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, tienen un componente fijo y otro variable.

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.

Retribución variable

Considerando la retribución variable en un 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 la base para el cálculo de remuneración variable anual, denominado bono o base de referencia (equivalente a un 100% de consecución de los parámetros de cálculo), supone un 50% sobre el total de remuneración fija, y en el caso del Consejero Delegado, 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 de acciones y la sujeción a las cláusulas de ajuste al riesgo *ex post*.

En 2021, la Entidad tenía vigente un plan complementario de retribución variable a largo plazo que incluía a los dos Consejeros con funciones ejecutivas, aprobado por la Junta General de accionistas de 19 de diciembre de 2019, a propuesta del Consejo de Administración. El citado plan estaba ligado a diversos objetivos del Plan Estratégico 2019-2021 del Grupo, divididos en tres grandes bloques de indicadores cuantitativos, uno de retorno de beneficio y margen recurrentes, otro de ratios de eficiencia, morosidad y core capital, y un tercero con métricas asociadas a la agenda digital, con unas ponderaciones de 41%, 49% y 10% respectivamente, supeditados en su conjunto al cumplimiento de otros indicadores llave de índole cualitativa, relativos a los requerimientos supervisores de capital y la evaluación cualitativa del

desempeño durante todo el período. El importe devengado por los consejeros ejecutivos en concepto de incentivo a largo plazo ligado al plan estratégico del período 2019-2021, concluido el período de evaluación de resultados y dentro del límite máximo aprobado por la Junta General de accionistas para esos tres años, ha ascendido a 428 miles de euros. La citada cantidad quedará sujeta a las políticas de diferimiento, durante 5 años, liquidación en forma de instrumentos y a los mecanismos de ajuste ex post al riesgo en los sucesivos ejercicios de acuerdo con el marco regulatorio y la política retributiva del Grupo, tal y como se detalla más adelante.

- **Alta Dirección y resto del colectivo identificado.**

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 supuso en 2021 un 25% de media sobre la retribución fija, y el del resto del colectivo identificado del Grupo representó un 21% de media sobre la retribución fija anual.

Adicionalmente, en 2021, la Entidad tenía vigente un plan complementario de retribución variable a largo plazo que incluía a miembros de la Alta Dirección y resto del colectivo identificado, aprobado por el Consejo de Administración en 2019, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones. El citado plan estaba ligado a diversos objetivos del Plan Estratégico 2019-2021 del Grupo, divididos en tres grandes bloques de indicadores cuantitativos, uno de retorno de beneficio y margen recurrentes, otro de ratios de eficiencia, morosidad y core capital, y un tercero con métricas asociadas a la agenda digital, con unas ponderaciones de 45%, 47% y 8% respectivamente, supeditados en su conjunto al cumplimiento de otros indicadores llave de índole cualitativa, relativos a los requerimientos supervisores de capital y la evaluación cualitativa del desempeño durante todo el período. El importe devengado por la Alta Dirección en concepto de incentivo a largo plazo, cinco beneficiarios, concluido el período de evaluación de resultados, ha ascendido a 1.314 miles de euros. Asimismo, el resto del colectivo identificado, 20 beneficiarios, devengó 2.557 miles de euros por este mismo concepto. Las citadas cantidades quedarán sujetas a las políticas de diferimiento, durante al menos 4 años, 5 años en el caso de la Alta Dirección, liquidación en forma de instrumentos y a los mecanismos de ajuste ex post al riesgo en los sucesivos ejercicios de acuerdo con el marco regulatorio y la política.

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 2021, 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.