

## **COLECTIVO IDENTIFICADO.**

### **RATIOS ENTRE REMUNERACIÓN FIJA Y VARIABLE.**

#### **Consejeros Ejecutivos.**

A cierre de 2024, en Kutxabank 2 consejeros han ejercido funciones ejecutivas, el Presidente y el Consejero Delegado.

La distribución entre remuneración anual fija y variable de los 2 consejeros que, en 2024, 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

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.

La política retributiva aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Kutxabank, contemplaba asimismo la participación del Sr. Ruiz de Gordejuela, Consejero Delegado de la Entidad, en el plan complementario de retribución variable a largo plazo ligado al Plan Estratégico del Grupo 2022-2024.

De acuerdo con las características del citado plan, implementado por el Consejo de Administración en su sesión de 31 de marzo de 2022, su liquidación se produce, 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, estaban 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 quedaban 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 queda asimismo 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 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.

Cada miembro de la Alta Dirección y del colectivo identificado tiene 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 21% de media sobre la retribución fija, y el del resto del colectivo identificado del Grupo representa un 19% de media sobre la retribución fija.

Por otra parte, la Entidad tenía vigente a cierre de 2024 un plan complementario de retribución variable a largo plazo, ligado al Plan Estratégico del Grupo 2022-2024, que incluía a la Alta Dirección, a otros miembros del colectivo identificado y personal del equipo directivo. De acuerdo con las características del citado plan, la liquidación se produce, 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, estaban 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 quedaban 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.

Para reforzar la independencia de la Función de Gestión de Riesgos, las funciones de Cumplimiento y de Auditoría Interna con respecto a las áreas objeto de su labor de control, el Plan incluía un modelo específico para las funciones de control interno, reorientando las ponderaciones que anteriormente tenían los indicadores corporativos más cercanos al negocio o a las áreas sujetas a su función de control hacia otro tipo de indicadores corporativos (de riesgo, solvencia, calidad o estrategia a largo plazo), e introduciendo asimismo indicadores específicos de la segunda y tercera líneas de defensa, manteniendo inalterables el resto de condicionantes. Igualmente, el equilibrio entre los componentes fijo y variable de la remuneración de las funciones de control difiere del resto de funciones, reforzando el primer componente frente al segundo.

La liquidación del plan a largo plazo queda 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.

A efectos del cálculo de la ratio efectiva, en aplicación de las reglas establecidas en el marco regulatorio, deben tomarse en consideración los componentes anuales, y en su caso plurianuales, de la retribución variable en sentido prudencial que hubieran podido devengarse durante el ejercicio. A este respecto, la directriz 210 de las Directrices EBA sobre políticas de remuneración adecuadas, EBA/GL/2021/04, establece que la ratio efectiva se 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 del 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.

En 2024, la ratio efectiva individual de remuneración variable sobre remuneración fija no superó en ningún caso el 100%.