

**COLECTIVO IDENTIFICADO.**  
**MOTIVACIÓN DE LOS POSIBLES PLANES DE**  
**REMUNERACIÓN VARIABLE Y OTRAS VENTAJAS NO PECUNIARIAS.**  
**PRINCIPALES PARÁMETROS.**

KUTXABANK desarrolla su actividad en un entorno muy competitivo donde la consecución de los objetivos depende en gran medida de la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la entidad de las personas que desempeñan puestos clave y lideran la organización.

En este sentido, KUTXABANK, con carácter general, entiende la compensación como un elemento inspirador del espíritu de superación y como un 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.
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.

**Retribución variable.**

Los sistemas de retribución variable toman en consideración los intereses de la Sociedad a corto, medio y largo plazo, atendiendo al ciclo económico subyacente de la Entidad y su estrategia y sostenibilidad a largo plazo, asociados a aspectos ESG (ambientales, sociales y de gobernanza).

**Consejeros Ejecutivos.**

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

Las remuneraciones del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, tienen un componente fijo y otro variable, considerando este último 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).

El componente variable se construye en base al sistema anual, en un modelo que pondera tanto métricas de evolución del Banco, como del desempeño individual.

<b>i.- Objetivos del Banco</b>	<b>80%</b>
1. Margen de Clientes Grupo	25%
2. Beneficio del Grupo	20%
3. Gastos de Explotación	15%
4. Diferencial de mora vs sector	10%
5. Ratio Core Capital	4%
6. NFSR (coeficiente de financiación estable neta)	1%
7. Financiación sostenible	2%
8. Clientes digitales	3%
<b>ii.- Evaluación del desempeño</b>	<b>20%</b>

El logro, en las métricas cuantitativas, lleva aparejado una escala del 80% al 120%

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, anualmente el Consejo evaluará, utilizando para ello los medios internos y externos que estime oportunos, el desempeño de sus funciones por parte del Presidente y del Consejero Delegado, partiendo del informe que, a tal efecto, le eleve la Comisión de Nombramientos.

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 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, supeditadas 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.

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

Cada puesto tiene asignado un bono de referencia, en función de si se trata de un puesto de negocio o de áreas de apoyo. Sobre esta referencia, se construye la retribución variable anual, en un modelo que pondera tanto métricas de evolución del Banco, como de desempeño de cada partícipe en el Plan.

Así, el modelo aplicado en 2021 contemplaba los siguientes objetivos y ponderaciones:

**i.- Objetivos del Banco 80%**

1. Margen de Clientes Grupo	25%
2. Beneficio del Grupo	20%
3. Gastos de Explotación	15%
4. Diferencial de mora vs sector	10%
5. Ratio Core Capital	4%
6. NFSR (coeficiente de financiación estable neta)	1%
7. Financiación sostenible	2%
8. Clientes digitales	3%

**ii.- Evaluación del desempeño 20%**

El logro, en las métricas cuantitativas, lleva aparejado una escala del 80% al 120%

Funciones de control: 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.

En el caso de las funciones de control interno, el sistema de evaluación presenta algunas diferencias procedimentales, para salvaguardar la independencia de su función:

- Sus objetivos anuales de área se concretan en sus respectivos Planes Anuales específicos, que aprueban a comienzos de año los órganos de gobierno de la Entidad, concretamente las comisiones especializadas en cada materia, y que elevan posteriormente al Consejo de Administración para su aprobación. Una vez concluido el ejercicio, se sigue el mismo procedimiento para evaluar el grado de consecución alcanzado en cada uno de los planes, cuyo resultado consta como métrica cuantitativa dentro del sistema de retribución variable que resulta de aplicación a cada función.
- Por otra parte, los responsables de las funciones de control interno quedan sujetos a un procedimiento específico de nombramiento, cese y valoración del desempeño por medio del cual, la evaluación de su desempeño individual será responsabilidad de las mismas comisiones delegadas del Consejo de Administración competentes para evaluar el grado de consecución de los planes anuales de cada una de las áreas que

dirigen los responsables evaluados. Así, la Comisión de Control del Riesgo evalúa al responsable de la Función de Gestión de Riesgos, y la Comisión de Auditoría y Cumplimiento evalúa a los responsables de la Función de Cumplimiento y la Función de Auditoría Interna.

En 2021, la Entidad tenía vigente un plan complementario de retribución variable a largo plazo que incluía a los 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 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, supeditadas 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.

### **Ventajas no pecuniarias.**

Los miembros del colectivo identificado comparten en muchos casos con el resto de la plantilla los beneficios sociales no pecuniarios previstos en el convenio colectivo, como puedan ser por ejemplo el disfrute de seguros médicos o seguros de vida en los que, en algunos casos, el coste es compartido entre el beneficiario y la Entidad.

En otros casos, estos beneficios están regulados de forma expresa y diferenciada en contrato, como es el caso de los Consejeros Ejecutivos. De acuerdo con la normativa vigente, se contemplarán de forma expresa y detallada, entre otros aspectos de la relación, los diferentes elementos retributivos que configuren la remuneración global del consejero ejecutivo. Tanto el artículo 29.2 de los Estatutos Sociales del Banco, como la política retributiva interna aprobada por el Consejo de Administración y la Junta General de accionistas, recogen la posibilidad de que los administradores ejecutivos puedan disfrutar, dentro de su remuneración, de una parte asistencial que contemplen los sistemas de previsión y seguro oportunos, todo ello en el marco de lo legalmente previsto.

En cualquier caso, estos beneficios tienen como principal motivación la vinculación del ejecutivo/a a largo plazo, y siempre están alineados con la estrategia y los valores de la Entidad, sin comprometer su solvencia a largo plazo.