

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, 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.

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

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.

Sobre la base de referencia mencionada, se construye el sistema de retribución variable anual, en un modelo que pondera tanto métricas de evolución del Banco, como del desempeño individual. Así, el modelo de 2024 contempla los siguientes objetivos y ponderaciones:

i. Objetivos del Banco	80%
1. Indicador de Beneficios Grupo	20%
2. Indicador Ingresos del Negocio Bancario Grupo	20%
3. Indicador de Gastos de Explotación Grupo	10%
4. Indicador de Morosidad Grupo	10%
5. Indicador de Coeficiente de Liquidez	1%
6. Indicador de Solvencia	4%
7. Indicadores de Sostenibilidad y Riesgos ESG	5%
8. Indicador de Clientes Digitales	5%
9. Indicador valoración Calidad Experiencia Clientes Digitales	5%
ii. Evaluación del desempeño individual	20%

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.

La política retributiva aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Kutxabank, vigente a cierre 2024, 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, una vez

concluido el período de devengo, es decir, a partir de 2025. Los objetivos del Plan Estratégico que condicionaban 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 dos 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 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.

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.

Sobre esta referencia, se construye el sistema de retribución variable anual, en un modelo que pondera tanto métricas de evolución del Banco, como de desempeño de cada empleado.

Así, el modelo corporativo general de 2024 contemplaba los siguientes objetivos y ponderaciones:

i. Objetivos del Banco	80%
1. Indicador de Beneficios Grupo	20%
2. Indicador Ingresos del Negocio Bancario Grupo	20%
3. Indicador de Gastos de Explotación Grupo	10%
4. Indicador de Morosidad Grupo	10%
5. Indicador de Coeficiente de Liquidez	1%
6. Indicador de Solvencia	4%
7. Indicadores de Sostenibilidad y Riesgos ESG	5%

8. Indicador de Clientes Digitales	5%
9. Indicador valoración Calidad Experiencia Clientes Digitales	5%
ii. Evaluación del desempeño individual	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.

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 incluye 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 condicionaban 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 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 quedan 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 quedaba 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.

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.