

COLECTIVO IDENTIFICADO.
**INFORMACIÓN CUANTITATIVA AGREGADA SOBRE REMUNERACIONES,
DESGLOSADA POR ÁMBITO DE ACTIVIDAD.**

Realizando una distribución por áreas de actividad, las remuneraciones devengadas por el colectivo identificado de Kutxabank S.A. en 2023 quedarían de la siguiente forma:

	Remuneración del órgano de dirección			Áreas de negocio					Total	
	Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Total órgano de dirección	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos	Funciones corporativas (3)	Funciones de control interno independiente		Todas las demás
Del cual: miembros del órgano de	14	3	17							47
Del cual: otros miembros de la alta				--	--	--	7	--	--	
Del cual: otro personal identificado				--	6	--	13	4	--	
Remuneración total del personal	984	1.410	2.394	--	1.241	--	7.115	896	--	
De la cual: remuneración variable (2)	0	177	177	--	446	--	3.298	244	--	
De la cual: remuneración fija	984	1.233	2.217	--	795	--	3.817	652	--	

(1) Incluye a 47 cargos o puestos con incidencia importante en el perfil de riesgo del Grupo.

Banca Minorista Banca de clientes y áreas de soporte relacionadas

Funciones Corporativas Áreas corporativas a nivel de Grupo.

Funciones de Control Auditoría, Cumplimiento y Control Interno, Control Global del Riesgo.

(2) Incluye todos los conceptos considerados retribución variable en sentido prudencial, devengados en el ejercicio, aunque queden diferidos/retenidos para su liquidación en ulteriores ejercicios, considerando la retribución variable anual, y la cantidad máxima devengable de retribución variable plurianual (ligada al Plan Estratégico del Grupo 2022-2024) imputable al ejercicio 2023 (equivalente a un tercio de la cuantía total), en caso de alcanzar el mejor grado posible de cumplimiento una vez cerrado el período de devengo, en 2025.

(3) Entre los conceptos de retribución variable prudencial mencionados, incluye 1.262 miles de euros devengados en concepto de indemnización por la extinción de la relación laboral (tanto relación ordinaria como de alta dirección) de un antiguo miembro de la Alta Dirección de la entidad, cuya relación laboral había quedado suspendida como consecuencia de su nombramiento como consejero ejecutivo de la entidad y que prestó sus funciones como consejero ejecutivo hasta el día 30 de Junio de 2.023, fecha en la que quedó desvinculado de la entidad en todas sus relaciones laborales previas (sumando asimismo en funciones corporativas su equivalente en computo anual en el número de perceptores). Asimismo, en 2023 se han devengado 13 miles de euros de indemnización por la extinción de la relación laboral de otro personal identificado de la Entidad.

Durante el ejercicio 2023, se han devengado 1.262 miles de euros en concepto de indemnización por la extinción de la relación laboral (tanto relación ordinaria como de alta dirección) de un antiguo miembro de la Alta Dirección de la entidad, cuya relación laboral había quedado suspendida como consecuencia de su nombramiento como consejero ejecutivo de la entidad y que prestó sus funciones como consejero ejecutivo hasta el día 30/06/2023, fecha en la que quedó desvinculado de la entidad en todas sus relaciones laborales previas. Asimismo, en 2023 se han devengado 13 miles de euros de indemnización por la extinción de la relación laboral de otro personal identificado de la Entidad (asignado a funciones corporativas). En el siguiente cuadro se detalla el personal con una remuneración igual o superior a 1 millón de euros:

		Personal identificado con elevada remuneración con arreglo al artículo 450, letra i), del RRC
1	De 1 000 000 a menos de 1 500 000	--
2	De 1 500 000 a menos de 2 000 000	1
3	De 2 000 000 a menos de 2 500 000	--
4	De 2 500 000 a menos de 3 000 000	--
5	De 3 000 000 a menos de 3 500 000	--
6	De 3 500 000 a menos de 4 000 000	--
7	De 4 000 000 a menos de 4 500 000	--
8	De 4 500 000 a menos de 5 000 000	--
9	De 5 000 000 a menos de 6 000 000	--
10	De 6 000 000 a menos de 7 000 000	--
11	De 7 000 000 a menos de 8 000 000	--
x	Añádanse, en su caso, cuantos tramos de remuneración sean necesarios.	

No se ha dado en 2023 ningún caso de retribución variable garantizada. Tal y como establece el Marco Corporativo de Política Retributiva del GRUPO KUTXABANK, la retribución variable garantizada queda prohibida en el Grupo fuera de los supuestos y plazos que excepcionalmente permite el marco normativo prudencial.