

**COLECTIVO IDENTIFICADO.**
**INFORMACIÓN CUANTITATIVA AGREGADA SOBRE REMUNERACIONES, DESGLOSADA POR ALTOS DIRECTIVOS Y EMPLEADOS CUYAS ACTIVIDADES INCIDEN DE MANERA IMPORTANTE EN EL PERFIL DE RIESGO DE LA ENTIDAD.**

En el siguiente cuadro se incluye la información cuantitativa sobre remuneraciones correspondiente al 2023 según el perímetro de consolidación prudencial, sujeto al marco normativo:

		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado
Remuneración fija	Número de miembros del personal identificado <sup>(1)</sup>	14	3	6	22
	<b>Remuneración fija total<sup>(2)</sup></b>	<b>984</b>	<b>1.233</b>	<b>1.775</b>	<b>3.489</b>
	De la cual: en efectivo	984	1.212	1.728	3.380
	(No aplicable en la UE)				
	De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	--	--	--	--
	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	--	--	--	--
	De la cual: otros instrumentos	--	--	--	--
	(No aplicable en la UE)				
De la cual: otras modalidades <sup>(3)</sup>	--	21	47	109	
(No aplicable en la UE)					
Remuneración variable	Número de miembros del personal identificado <sup>(1)</sup>	--	1	7	22
	<b>Remuneración variable total<sup>(4)</sup></b>	--	<b>100</b>	<b>1.706</b>	<b>686</b>
	De la cual: en efectivo	--	50	638	652
	De la cual: diferida	--	20	296	13
	De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	--	--	--	--
	De la cual: diferida	--	--	--	--
	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes <sup>(5)</sup>	--	50	1.063	33
	De la cual: diferida <sup>(6)</sup>	--	20	719	13
	De la cual: otros instrumentos	--	--	--	--
	De la cual: diferida	--	--	--	--
De la cual: otras modalidades <sup>(7)</sup>	--	0	5	--	
De la cual: diferida	--	0	5	--	
<b>Remuneración total (2 + 10)</b>	<b>984</b>	<b>1.333</b>	<b>3.481</b>	<b>4.175</b>	

<sup>(1)</sup> Cómputo de los miembros del colectivo identificado 2023 como equivalente anual a tiempo completo, salvo los miembros del Consejo de Administración, que suma perceptores, considerando las remuneraciones de los cargos del Consejo de Administración salientes hasta el cese de sus funciones, y también lo percibido por las nuevas designaciones. Incluye a 57 con incidencia importante en el perfil de riesgo del Grupo.

<sup>(2)</sup> La retribución fija, primordialmente dineraria, incluye además ventajas no pecuniarias sujetas al pertinente tratamiento fiscal, en su caso, como retribución en especie.

<sup>(3)</sup> Incluye las aportaciones a sistemas de previsión de aportación definida. Adicionalmente, existen compromisos de prestación definida. La provisión constituida para éstos últimos a 31 de diciembre de 2023 ascendía a 925 miles de euros. Por otra parte, este apartado recoge también la retribución en especie por beneficios sociales como seguros médicos, primas por seguros que cubren la contingencia de fallecimiento...

<sup>(4)</sup> Incluye la retribución variable anual devengada en 2023 concedida en 2024, aunque quede parcialmente diferida/retenida para su liquidación en ulteriores ejercicios. Incluye asimismo 1.275 miles de euros en concepto de indemnizaciones por cese en la entidad de 2 miembros del colectivo identificado, considerados retribución variable en sentido prudencial. El importe de 1.262 miles de euros, máximo individual por este concepto, fue devengado por parte de un antiguo miembro de la alta dirección, que quedó sujeto parcialmente a diferimiento y liquidación en forma de instrumentos, y otro importe de 13 miles de euros por cese de otro miembro del colectivo identificado (funciones corporativas), no sujeto a diferimiento ni liquidación en instrumentos.

<sup>(5)</sup> Dado el carácter de sociedad no cotizada, se liquida a través de instrumentos sustitutivos de acciones, que representan la evolución del valor de la entidad.

<sup>(6)</sup> De los 41 miembros del colectivo identificado a los que se ha concedido retribución variable en sentido prudencial, 30 personas quedan exentas de diferimiento y liquidación de parte del variable en forma de instrumentos, dado que su retribución variable individual no alcanza el límite de materialidad previsto en el artículo 94.3.b) de la Directiva UE CRD V. De estas 30 personas, 16 están asignadas a funciones corporativas, 10 a banca comercial y 4 a funciones de control. La remuneración total concedida globalmente a estas 30 personas ascendía a 3.783 miles de euros, distribuida en un 86% de retribución fija, y un 14% de retribución variable anual.

<sup>(7)</sup> Incluye la fracción de los sistemas de previsión encuadrada en los beneficios discrecionales de pensiones de acuerdo con la norma 41 de la circular 2/2016 de Banco de España.

Plan complementario de retribución variable plurianual	Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado
Ligado al Plan Estratégico del Grupo Kutxabank 2022-2024 <sup>(1)</sup>	--	78	553	1.043

<sup>(1)</sup> Incluye la cantidad máxima devengable de retribución variable plurianual imputable al ejercicio 2023, en caso de alcanzar en 2025 el mejor grado posible de cumplimiento en la totalidad de objetivos ligados al Plan Estratégico del Grupo 2022-2024.

## Retribución variable en sentido prudencial.

En aplicación del marco normativo prudencial y del principio de proporcionalidad previsto en el mismo, una parte de los elementos retributivos indicados en el cuadro anterior quedan sujetos a diferimiento, liquidación en instrumentos y a mecanismos de ajuste *ex post* al riesgo, que permiten la reducción de importes diferidos pendientes de liquidación (cláusula *malus*) o la recuperación de importes ya satisfechos (cláusula *clawback*) en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad, sus ratios de capital u otros parámetros previstos de la citada normativa y la política retributiva interna. A tal efecto, quedarían afectados por estas restricciones 1.873 miles de euros de retribución variable en sentido prudencial concedida en 2023 en favor de los miembros del colectivo identificado. La nota 95 de las Directrices EBA de políticas de remuneración adecuadas, indica la forma en la que debe aplicarse el principio de proporcionalidad, considerando tanto la retribución variable anual concedida en el ejercicio, como los planes basados en períodos de devengo plurianuales, siempre que se produjera en este último caso la finalización del período subyacente en el ejercicio financiero en cuestión, tomando en consideración asimismo los beneficios discrecionales por pensiones o indemnizaciones por cese.

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 2023, la ratio efectiva individual de remuneración variable sobre remuneración fija superó en un caso el 100%, a raíz del importe indemnizatorio devengado por la extinción de la relación laboral un antiguo alto directivo de KUTXABANK, S.A. en 2023. En este sentido, el 30/06/2023, la Junta General de accionistas de KUTXABANK, S.A. acordó, por unanimidad, previa propuesta del Consejo de Administración y previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, aprobar excepcionalmente un nivel máximo de remuneración variable de hasta el límite legal del 200% de la remuneración fija. La propuesta elevada por el Consejo de Administración, que sirvió de base para la adopción del citado acuerdo, ponía de manifiesto que su aprobación no comprometía el mantenimiento de una base sólida de capital por parte del GRUPO KUTXABANK, ni las obligaciones de la Entidad en virtud de la normativa de solvencia, ni existían tampoco restricciones por parte de la autoridad competente en materia de política de distribución de dividendos.

Por otra parte, del total de remuneración variable devengada en ejercicios anteriores a 2023 por los miembros del colectivo identificado y pendiente de pago a comienzos de ejercicio, de carácter diferido o no atribuido sujeto a retención, en 2023, se han liberado cantidades por valor de 2.040 miles de euros, una vez vencidos los plazos de diferimiento o retención y previa evaluación *ex post* favorable. La distribución de sus veintitrés perceptores, por áreas de actividad atendiendo a sus funciones en el momento de la concesión de la retribución variable, quedaría de la siguiente forma:

	Función de dirección del órgano de dirección	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos	Funciones corporativas	Funciones de control interno independiente	Todas las demás	Total
								<b>23</b>
Miembros del órgano de dirección	2							
Personal identificado (Alta Dirección)		--	--	--	5	--	--	
Otro personal identificado		--	5	--	8	3	--	

Por otra parte, el resto del saldo de retribución variable concedido con anterioridad a 2023 en el perímetro de consolidación prudencial, y pendiente de pago a cierre de ejercicio, con un valor nominal de 2.843 miles de euros, quedará liberado, en su caso, en ulteriores ejercicios, previa evaluación *ex post* favorable.

En relación con los citados importes, con vencimiento en 2023, no se ha dado ningún supuesto para la aplicación de ajustes por medio de las cláusulas *malus* o *clawback*.