

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 Colectivo Identificado de Kutxabank S.A. en 2024:

Plantilla E		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal (8) identificado	
1		Número de miembros del personal identificado ⁽¹⁾	16	2	5	31
2	Remuneración fija	Remuneración fija total⁽²⁾	1.046	1.293	1.594	4.661
3		De la cual: en efectivo	1.046	1.286	1.540	4.487
4		(No aplicable en la UE)				
EU-4a		De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	--	--	--	--
5		De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	--	--	--	--
EU-5x		De la cual: otros instrumentos	--	--	--	--
6		(No aplicable en la UE)				
7		De la cual: otras modalidades ⁽³⁾	--	7	54	174
8	(No aplicable en la UE)					
9	Remuneración variable	Número de miembros del personal identificado ⁽¹⁾	--	1	5	31
10		Remuneración variable total⁽⁴⁾	--	346	810	1.993
11		De la cual: en efectivo	--	173	401	1.112
12		De la cual: diferida	--	69	158	349
EU-13a		De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	--	--	--	--
EU-14a		De la cual: diferida	--	--	--	--
EU-13b		De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes ⁽⁵⁾	--	173	405	879
EU-14b		De la cual: diferida ⁽⁶⁾	--	69	162	352
EU-14x		De la cual: otros instrumentos	--	--	--	--
EU-14y		De la cual: diferida	--	--	--	--
15	De la cual: otras modalidades ⁽⁷⁾	--	0	4	2	
16	De la cual: diferida	--	0	4	2	
17	Remuneración total (2 + 10)	1.046	1.639	2.404	6.655	

⁽¹⁾ Cómputo de los miembros del colectivo identificado 2024 como equivalente anual a tiempo completo, salvo los miembros del Consejo de Administración, que suma perceptores, considerando las remuneraciones de las 18 personas que han formado parte del Consejo de Administración a lo largo del ejercicio. De acuerdo con el criterio anterior, el colectivo suma, en cómputo anual, 54 miembros, que han ejercido funciones a lo largo del ejercicio.

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

⁽³⁾ 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 2024 ascendía a 1.056 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...

⁽⁴⁾ Incluye todos los conceptos de retribución variable concedidos respecto del ejercicio 2024, aunque queden diferidos y/o retenidos para su liquidación en posteriores ejercicios. Incluye la retribución variable anual, y la prorrateada anual de los esquemas de retribución variable plurianual devengados que cabe asignar al ejercicio, una vez concluido el período trienal de medición de resultados (ejercicios 2022-2024). El importe total de retribución variable plurianual devengado durante los tres años de duración del citado Plan, por parte del

colectivo identificado vigente en 2024, asciende a 4.516 miles de euros. De estos últimos, únicamente 1.641 miles de euros corresponden al ejercicio 2024, y están incluidos en el cuadro anterior.

⁽⁵⁾ Dado el carácter de sociedad no cotizada, se liquida a través de instrumentos sustitutos de acciones, que representan la evolución del valor de la Entidad.

⁽⁶⁾ De los 43 beneficiarios del colectivo identificado a los que se ha concedido retribución variable en sentido prudencial, 11 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 11 personas, 7 están asignadas a funciones corporativas, 3 a banca comercial y 1 a funciones de control. La remuneración total concedida globalmente a estas 11 personas ascendía a 1.369 miles de euros, distribuida en un 83% de retribución fija, y un 17% de retribución variable anual.

⁽⁷⁾ 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.

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 2.914 miles de euros de retribución variable en sentido prudencial concedida en 2024 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 2024, la ratio efectiva individual de remuneración variable sobre remuneración fija no superó en ningún caso el 100%.

Por otra parte, del total de remuneración variable devengada en ejercicios anteriores a 2024 por los miembros del colectivo identificado y pendiente de pago a comienzos de ejercicio, de carácter diferido o no atribuido sujeto a retención, en 2024, se han liberado cantidades por valor de 990 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
								27
Miembros del órgano de dirección	2							
Personal identificado (Alta Dirección)		--	--	--	7	--	--	
Otro personal identificado		--	6	--	9	3	--	

Por otra parte, el resto del saldo de retribución variable concedido con anterioridad a 2024 en el perímetro de consolidación prudencial, y pendiente de pago a cierre de ejercicio, con un valor nominal de 2.374 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 2024, no se ha dado ningún supuesto para la aplicación de ajustes por medio de las cláusulas *malus* o *clawback*.