

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 2022 según el perímetro de consolidación prudencial, sujeto al marco normativo:

Plantilla EU REM1 — Remuneración concedida respecto del ejercicio		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado
1	Número de miembros del personal identificado ⁽¹⁾	14	3	5	17
2	Remuneración fija total⁽²⁾	916	1.203	1.330	2.470
3	De la cual: en efectivo	916	1.175	1.287	2.380
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⁾	--	28	43	90
8	(No aplicable en la UE)				
9	Número de miembros del personal identificado ⁽¹⁾	--	2	5	17
10	Remuneración variable total⁽⁴⁾	--	596	368	566
11	De la cual: en efectivo	--	292	178	536
12	De la cual: diferida	--	113	68	12
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⁾	--	298	184	30
EU-14b	De la cual: diferida ⁽⁶⁾	--	119	74	12
EU-14x	De la cual: otros instrumentos	--	--	--	--
EU-14y	De la cual: diferida	--	--	--	--
15	De la cual: otras modalidades ⁽⁷⁾	--	6	6	--
16	De la cual: diferida	--	6	6	--
17	Remuneración total (2 + 10)	916	1.799	1.698	3.036

⁽¹⁾ Cómputo de los miembros del colectivo identificado 2022 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 43 cargos o puestos con incidencia importante en el perfil de riesgo del Grupo.

⁽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 2022 ascendía a 888 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 la retribución variable anual devengada en 2022 concedida en 2023, aunque quede parcialmente diferida/retenida para su liquidación en ulteriores ejercicios.

⁽⁵⁾ 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.

⁽⁶⁾ De los 24 miembros del colectivo identificado con opción a retribución variable, y a los que se ha concedido en 2023 retribución variable devengada en 2022, 16 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 16 personas, 6 están asignadas a funciones corporativas, 5 a funciones de control, y 5 a banca comercial. La remuneración total concedida globalmente a estas 16 personas ascendía a 2.807 miles de euros, distribuida en un 82% de retribución fija, y un 18% 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.

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 ⁽¹⁾	--	252	434	997

⁽¹⁾ Incluye la cantidad máxima devengable de retribución variable plurianual imputable al ejercicio 2022, en caso de alcanzar en 2025 el mejor grado posible de cumplimiento, equivalente a un tercio de la cuantía total.

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 una parte de los 1.024 miles de euros de retribución variable devengada en 2022 por 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 en principio de proporcionalidad, considerando tanto la retribución variable anual concedida en el ejercicio, como los planes basados en períodos de devengo plurianuales cuando el período subyacente finalice en el ejercicio financiero en cuestión.

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. En 2022, la ratio efectiva individual de remuneración variable sobre remuneración fija no ha superado en ningún caso la ratio máxima del 100%, considerando los componentes anuales, y en su caso plurianuales, de la retribución variable que hubieran podido devengarse, en aplicación de las reglas establecidas en el marco regulatorio para el cálculo de la citada ratio.

A estos efectos, 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.

Por otra parte, del total de remuneración variable devengada en ejercicios anteriores a 2022 por los miembros del colectivo identificado y pendiente de pago a comienzos de ejercicio, de carácter diferido o no atribuido sujeto a retención, en 2022, se han liberado cantidades por valor de 358 miles de euros, una vez vencidos los plazos de diferimiento o retención y previa evaluación *ex post* favorable. De entre sus ocho perceptores, pertenecientes al colectivo identificado en 2022, dos eran administradores ejecutivos, seis personas estaban incluidas en las funciones corporativas, de las que cinco de ellas pertenecían a la Alta Dirección. El resto del saldo de retribución variable previamente concedido y pendiente de pago a cierre de 2022, por un valor nominal de 4.098 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 2022, no se ha dado ningún supuesto para la aplicación de ajustes por medio de las cláusulas *malus* o *clawback*.