

COLECTIVO IDENTIFICADO.

CARACTERÍSTICAS DE LA CONCEPCIÓN DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN.

Consejeros Externos.

De conformidad con lo previsto en el artículo 10 del Reglamento del Consejo de Administración de Kutxabank S.A, sus miembros percibirán una retribución por el desempeño de sus funciones, que se ajustará a la regulación prevista en los Estatutos Sociales, así como en la normativa vigente que resulte de aplicación a cada momento.

El artículo 29, apartado 1, de los Estatutos de la Sociedad establece que “los miembros del Consejo de Administración percibirán, por el desempeño de sus funciones, una cantidad en concepto de dietas de asistencia y una asignación fija, que se determinarán, globalmente, por la Junta General de accionistas. El Consejo de Administración será el competente para fijar la cantidad exacta que, del importe global determinado por la Junta General de accionistas [para el conjunto de los consejeros, incluyendo aquellos con funciones ejecutivas], corresponderá a cada consejero, en atención a los cargos desempeñados, a su dedicación y a la asistencia a las sesiones de los órganos sociales, así como la periodicidad de su pago”.

En el ejercicio 2021, se establecieron los siguientes componentes de la remuneración del cargo de consejero:

En el ejercicio 2021, los consejeros externos o no ejecutivos han percibido una cantidad fija anual que se ha abonado repartida en doce mensualidades y una cantidad variable que se ha abonado mensualmente atendiendo al número de asistencias de cada consejero a las reuniones del Consejo de Administración o de las comisiones delegadas. En el caso de que en la misma fecha hubieran concurrido de forma inmediatamente sucesiva sesiones de cualesquiera comisiones delegadas y del Consejo de Administración, los asistentes a las mismas han percibido una única dieta asociada a dicho día de sesiones de órganos de gobierno.

Adicionalmente los presidentes de las Comisiones delegadas, salvo el de la Comisión Ejecutiva, han recibido un 5% adicional del importe fijo anual y la Vicepresidenta Primera, el Vicepresidente Segundo y la Consejera Coordinadora han recibido un 10% adicional del importe fijo anual.

En aquéllos casos en los que un consejero ha acumulado los cargos de Presidente de alguna de las Comisiones Delegadas y de Consejero Coordinador, ha acumulado los dos porcentajes de incremento indicados.

El Consejo de Administración de Kutxabank, SA está compuesto por 16 miembros. Sin perjuicio de lo anterior, a 31 de diciembre de 2021 se hallaba un puesto vacante pendiente de cobertura y, por tanto, de los 15 consejeros con cargo vigente a 31 de diciembre de 2021, 13 son consejeros externos o no ejecutivos.

Consejeros Ejecutivos:

De acuerdo con el Marco Corporativo de Política Retributiva del Grupo Kutxabank, la remuneración de los consejeros ejecutivos será fijada por el Consejo de Administración, respetando, en todo caso, la cuantía máxima fijada por la Junta General de accionistas.

El modelo retributivo establecido para los miembros del Consejo de Administración que tengan carácter de ejecutivos se ha establecido tomando en consideración la coyuntura del Banco y las particularidades propias de la Entidad, atendiendo específicamente al carácter de sus funciones dentro de los órganos de gobierno. En 2021, en KUTXABANK había 2 consejeros con funciones ejecutivas, el Presidente, y el Consejero Delegado. Sus remuneraciones, establecidas en contrato, tienen un componente fijo y otro variable.

Retribución fija

Para estos cargos, aquellos que tienen delegadas funciones de administración con carácter permanente y desempeñan funciones de alta dirección, se ha fijado una remuneración fija, atendiendo a su responsabilidad y dedicación exclusiva, alineada con la política general del Grupo.

Retribución variable

Considerando la retribución variable en sentido prudencial, es decir, incluyendo la remuneración variable y otros conceptos considerados como tales a efectos normativos (como parte de las aportaciones a sistemas de previsión, cuando proceda), en el caso del Presidente la base para el cálculo de remuneración variable anual, denominado bono o base de referencia (equivalente a un 100% de consecución de los parámetros de cálculo), supone un 50% sobre el total de remuneración fija, y en el caso del Consejero Delegado, 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.

Algunos miembros del Consejo de Administración del Banco tienen derecho a prestaciones post-empleo de aportación definida por su condición de consejero, y en algún caso tienen derechos por pensiones de aportación definida devengados en ejercicios en los que ocuparon puestos de trabajo en la Entidad. Dichos compromisos se encuentran externalizados mediante pólizas de seguro con compañías de seguros y entidades de previsión social voluntaria ajenas al grupo.

Ninguna de las dos personas que han tenido a lo largo de 2021 el carácter de consejeros ejecutivos percibió durante el ejercicio dieta alguna por la asistencia a las reuniones de los

órganos de gobierno de la entidad dominante, de las descritas en el apartado anterior para los consejeros sin funciones ejecutivas.

Por otra parte, los miembros de Consejo de Administración de la entidad dominante no devengaron ningún importe en 2021 por el desempeño de cargos dentro de los órganos de gobierno de sociedades del Grupo.

Alta Dirección y resto del colectivo identificado:

Retribución fija.

Se clasifican los puestos funcionales por niveles en función del grado de contribución y responsabilidad dentro de la organización, y se toman regularmente para cada nivel referencias medias de mercado. En función de la posición relativa de la retribución actual con respecto a la media de mercado, se gradúa la actualización anual de la retribución, de manera escalonada, lo que permite acercarse de forma progresiva a la referencia de mercado. De esta forma, la retribución va alineada con la función desempeñada dentro de la organización, de tal forma que, si se cesa en la función, se podría perder el incremento no consolidado dentro del programa durante el ejercicio de la función.

Retribución variable.

La retribución variable en 2021 se determina teniendo en cuenta los mismos resultados del estudio realizado para la retribución fija. En este caso, los porcentajes de variable se calculan sobre el promedio de la retribución fija para ese nivel, de forma que serán más representativos para los que estén por debajo y menos para los que estén por encima.

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.

Diferimientos de variable.

La cláusula de diferimiento consiste en liquidar, en los supuestos en los que resulte de aplicación, tan sólo el 60% de la retribución variable anual en el ejercicio siguiente al de su devengo, quedando diferido el cobro del 40% restante a lo largo de los cuatro años posteriores, o cinco años en el caso de los Consejeros Ejecutivos de Kutxabank y la Alta Dirección del Grupo, a razón de un cuarto o un quinto cada año, respectivamente. La liberación de la parte diferida, una vez finalizados los períodos de retención, estará supeditada a una valoración o ajuste de riesgo *ex post*, pudiendo llegar a quedar reducida o incluso eliminada en caso de que no resultara sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, si no se justifica en función de los resultados de la misma, de la unidad de negocio o del directivo/a.

Liquidación de variable en instrumentos de capital.

De acuerdo con el marco regulatorio al efecto, además de la cláusula de diferimiento, como parte integrante de la política de remuneración y sometida también a los mismos principios de proporcionalidad y materialidad antes citados, se realiza igualmente en los supuestos en los que resulta de aplicación, la liquidación del 50% de la retribución variable en efectivo y el otro 50%, al menos, en instrumentos de capital (estos últimos sujetos a un año de retención).

De acuerdo con la específica estructura societaria de la entidad, KUTXABANK S.A y de algunas entidades del grupo, actualmente se articula por medio de instrumentos sustitutivos de acciones y que representan el valor de la Entidad, y cuyo importe de liquidación final está siempre supeditado a la existencia de una evaluación *ex post* favorable, pudiendo llegar a quedar reducida o incluso eliminada, siguiendo los mismos criterios aplicados para la liquidación de la retribución diferida. Asimismo, la parte en instrumentos queda sujeta a 1 año adicional de retención, a contar desde la concesión para la parte no diferida y desde el vencimiento de cada periodo de diferimiento para la parte diferida.

Cláusulas de ajuste ex post al riesgo, malus y clawback.

Siguiendo el mismo criterio de proporcionalidad y materialidad establecido en la Directiva CRD V, aplicable a los sistemas anteriores, ambas cláusulas se fundamentan en el requerimiento que establece el marco normativo prudencial para que, sin perjuicio de los principios generales del derecho contractual y laboral de cada estado miembro, hasta el 100% de la remuneración variable devengada (en un sentido prudencial) pueda quedar reducida de forma considerable en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la entidad, sus ratios de capital u otros parámetros previstos en la citada normativa y la política retributiva interna. En tales supuestos, la cláusula de reducción o “*malus*” permitiría reducir importes de retribución variable diferidos pendientes de liquidación, y la cláusula de recuperación o “*clawback*” permitiría la recuperación de importes ya satisfechos.

Los parámetros generales a considerar en la evaluación *ex post* de resultados son los resultados financieros obtenidos por la entidad y/o la unidad de la persona evaluada, la evolución de la base de capital regulatorio económico, la gestión de riesgos llevada a cabo, si se ha incurrido en algún incumplimiento de los procedimientos, normas internas o si se han impuesto sanciones reglamentarias.

Sistemas de previsión.

Existen dentro de la Entidad, sistemas de previsión social de aportación definida que cubren la contingencia de jubilación, y adicionalmente cubren también los riesgos de fallecimiento

e invalidez, definiendo para estos casos una serie de prestaciones complementarias.

El régimen de aportaciones está definido en convenio colectivo para el 99% de la plantilla y sigue criterios de regularidad. Los sistemas de previsión social en KUTXABANK son compatibles con la estrategia empresarial, los objetivos y los intereses a largo plazo, y no comprometen su grado de solvencia.

Buena parte del colectivo identificado, comparte con el resto de plantilla estos sistemas, que están en línea con el mercado. Dentro del mismo, además, existen otros sistemas complementarios con garantías adicionales, en algún caso de prestación definida, partiendo siempre de la filosofía de proporcionar coberturas en los casos de jubilación, fallecimiento e invalidez. Igualmente, en estos casos, el régimen de aportaciones responde al principio de regularidad y está en línea con la práctica habitual en el mercado.

No obstante, en lo que respecta a estos sistemas complementarios y para el colectivo de administradores, directores generales y asimilados de las entidades bancarias, la circular 2/2016 de Banco de España establece nuevos criterios para determinar el carácter de las aportaciones, a efectos de adecuar tanto el volumen de las mismas como la consolidación de derechos procedentes de aquellas a ajustes por riesgo *ex ante* y *ex post*, de forma análoga a los componentes variables de la remuneración.

En aplicación de estos requerimientos, el GRUPO KUTXABANK, sujeto de igual manera al principio de proporcionalidad previsto en el marco regulatorio, ha implementado los sistemas para dar cumplimiento a este requerimiento, sometiendo al componente variable de las aportaciones realizadas a sistemas de previsión a las restricciones anteriormente descritas para la retribución variable, con las especificidades propias previstas en la norma para este tipo de remuneración, como el plazo mínimo de diferimiento de 5 años.

Indemnizaciones por cese.

Los pactos indemnizatorios que afecten al colectivo identificado, quedan igualmente sujetos a las restricciones aplicables a la remuneración variable en los términos previstos por las Directrices EBA sobre políticas de remuneración adecuadas, y en aplicación asimismo del principio de proporcionalidad recogido en las mismas.

Como regla general las indemnizaciones se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

No se concederán indemnizaciones en casos de incumplimiento evidente y grave por parte del miembro del colectivo identificado que justifique la resolución inmediata del contrato, ni cuando se trate de una baja voluntaria del mismo.