

## COLECTIVO IDENTIFICADO.

### CRITERIOS EN MATERIA DE RESULTADOS EN QUE SE BASAN LOS COMPONENTES VARIABLES DE LA REMUNERACIÓN.

La parte de retribución más directamente relacionada con los resultados es la retribución variable. A diferencia de la retribución fija, regulada en buena parte por el convenio colectivo de empresa, la retribución variable se calcula en base a objetivos de diferente índole dentro de un marco temporal. Las funciones de control disponen de sistemas que tratan de salvaguardar la independencia de su labor con respecto a las unidades objeto de su función de control.

En general, los sistemas de retribución variable de la entidad incluyen

- Elementos cuantitativos, en relación a objetivos de negocio y su grado de adecuación al perfil de riesgo
- Elementos cualitativos, en relación a la calidad de los resultados obtenidos, indicadores de cumplimiento normativo y la evaluación del desempeño de los perceptores.

#### **Consejeros Ejecutivos.**

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, anualmente el Consejo evaluará, utilizando para ello los medios internos y externos que estime oportunos, el desempeño de sus funciones por parte del Presidente y del Consejo Delegado, partiendo del informe que, a tal efecto, le eleve la Comisión de Nombramientos.

#### **Alta Dirección y resto del colectivo identificado.**

La evaluación anual del desempeño la realiza el superior jerárquico, a través de un sistema reglado orientado al desarrollo profesional, con el objeto de obtener una visión global del evaluado/a en base a consideraciones de diferente índole: maneja argumentos de resultados, habilidades, conocimientos y conductuales (actitud y esfuerzo). Con respecto a los resultados, los objetivos concretos de cada área, cuya consecución se pretende evaluar, quedan explicitados en los presupuestos comerciales anuales de negocio y de las áreas de servicios centrales, de acuerdo con los planes estratégicos a medio plazo que puedan aprobarse en cada momento.

Se trata de un elemento clave, con repercusión en retribución variable, a través de una escala numérica que permite cuantificar su efecto. Así, la evaluación discrecional puede mejorar o empeorar el resultado del componente cuantitativo, o puede incluso invalidar aquel, excluyendo totalmente al evaluado/a del sistema de retribución variable en los casos de evaluación más desfavorable. El máximo de la escala es un 150% con logros extraordinarios, cuya aplicación permitirá alcanzar una ponderación sobre el total de consecución del 30%, o del 45% en los modelos con mayor peso del componente cualitativo (como las funciones de control interno).

Dentro del GRUPO KUTXABANK se establece en todos los sistemas de retribución variable una cláusula que condiciona su liquidación a la existencia de resultados positivos por parte de la Entidad, pudiendo llegar a la suspensión o anulación del sistema de retribución variable en caso de que la evolución de los citados resultados no fuera favorable.

Además, de acuerdo con los principios de proporcionalidad y materialidad recogidos dentro del marco normativo prudencial, la retribución variable del colectivo identificado incluye sistemas que permiten condicionar su liquidación a una evaluación *ex post* de los resultados e indicadores de riesgo/solvencia dentro de un marco plurianual, atendiendo al ciclo económico subyacente de la entidad y sus intereses a largo plazo.

Los límites establecidos por la Directiva UE CRD V, traspuestos a la normativa española a través de la LOSS, en relación a la materialidad de las cuantías de retribución variable individuales concedidas anualmente a los miembros del colectivo identificado, de cara a la aplicación de las reglas de liquidación de parte de la misma en instrumentos, con diferimiento y/o retención, quedan fijados en los 50.000 € y un tercio de la remuneración total anual. Cualquier importe que supere estos límites, incluyendo todos los elementos considerados retribución variable en sentido prudencial, debe quedar sujeto a las mencionadas restricciones.