

MARCO DE
POLÍTICA RETRIBUTIVA
EN KUTXABANK GESTION S.G.I.I.C., S.A.U.



Esta política ha sido actualizada a fecha 26/07/2022

ÍNDICE.

1. INTRODUCCIÓN.

2. NORMATIVA DE APLICACIÓN.

3. GOBERNANZA

3.1. Órganos de gobierno.

3.2. Procedimiento de aprobación, comunicación y control de la política retributiva.

3.2.1. Detalle del procedimiento de aprobación.

3.2.2. Proceso de comunicación de la política retributiva.

3.2.3. Sistemas de control del grado de cumplimiento.

4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.

5. COLECTIVO IDENTIFICADO.

5.1. Normativa.

5.2. Procedimiento de autoevaluación.

6. POLÍTICA RETRIBUTIVA EN KUTXABANK GESTION S.G.I.I.C., S.A.U. POR COLECTIVOS.

6.1. Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración.

6.1.1. Objetivo del documento.

6.1.2. Remuneración de los consejeros externos y los consejeros con funciones ejecutivas.

6.1.3. Políticas corporativas del Grupo Kutxabank.

6.2. Política de remuneraciones de la Alta Dirección y resto del colectivo identificado.

6.2.1. Componentes de la remuneración.

6.2.2. Políticas corporativas del Grupo Kutxabank.

6.3. Política de remuneraciones del resto del personal.

7. ANEXOS Y DOCUMENTACIÓN DE INTERÉS.

1. INTRODUCCIÓN

Este informe recoge la política retributiva de KUTXABANK GESTION S.G.I.I.C., S.A.U. aplicable a los consejeros, el colectivo de alta dirección, en particular el colectivo identificado, incluyendo aquellos puestos que pueden comprometer el perfil de riesgo de la entidad y que ejercen específicamente funciones de control, y del resto de empleados/as de KUTXABANK GESTION S.G.I.I.C., S.A.U..

La política de retribuciones del Consejo de Administración de KUTXABANK GESTION S.G.I.I.C., S.A.U. se ha desarrollado de acuerdo con lo establecido en los estatutos sociales de la Sociedad.

El presente documento es un instrumento para que el Consejo de Administración de KUTXABANK GESTION S.G.I.I.C., S.A.U. en cumplimiento de sus funciones, establezca formalmente las directrices generales del gobierno interno en materia de remuneraciones, especialmente en lo que pueda afectar a su colectivo identificado, y que, como máximo órgano decisor y responsable de su aplicación, en virtud de las garantías procedimentales aquí previstas, pueda verificar asimismo su grado de cumplimiento y adecuación a la normativa vigente.

2. NORMATIVA DE APLICACIÓN.

- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de Inversión Colectiva.
- Directiva 2013/36 sobre el acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión, y el Reglamento 575/2013 sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y de las empresas de inversión.
- Las Directrices sobre “Políticas y Prácticas de remuneración” publicadas por la Autoridad Europea de Valores y Mercados, en adelante ESMA, publicadas en 2013.
- Ley 10/2014 sobre ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, y que también afecta a las sociedades de inversión, pues modifica/deroga varios artículos de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, así como el Real Decreto 84/2015 que desarrolla su contenido.
- Reglamento delegado (UE) N° 923/2021 de la Comisión, que ha derogado, desde junio 2021, el RD UE 604/2021, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad (en adelante, “**Reglamento Delegado (UE) 923/2021**”).
- La Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de Inversión Colectiva.

- Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.
- Directrices EBA sobre políticas de remuneración adecuadas, publicadas en julio de 2021 (EBA GL/2021/04), que vienen a sustituir a las anteriores Directrices de 2015, (EBA GL/2015/22), y que el Banco de España ha adoptado como propias en diciembre de 2021.
- En mayo de 2019, se publicaron la Directiva 2019/878 (conocida como **CRD V**), modifica parcialmente el contenido de la CRD IV, así como el Reglamento 2019/876 (**CRR II**), que modifica parcialmente el contenido del Reglamento 575/2013 (aplicable desde junio de 2021), traspuestas al ordenamiento jurídico español a través de la Ley 5/2021 del 12 de abril. Éste último ha modificado, entre otras normas, la LOSS, así como **la Ley de Sociedades de Capital**, que incorpora nuevos requerimientos procedimentales y de contenido en lo que respecta a la política de remuneraciones de los miembros del órgano de administración de las sociedades cotizadas, aplicable, al menos en parte, a las entidades financieras, sean o no cotizadas, por referencia a la misma a través de la LOSS.
- y cualquier otra normativa que le sea aplicable en cada momento.

3. GOBERNANZA.

3.1. Órganos de gobierno.

Junta General de accionistas.

Entre sus atribuciones en el ámbito retributivo, corresponde al accionista único, Kutxabank S.A, la revisión y aprobación de la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, la aprobación del importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales, incluyendo adicionalmente en el marco de ese límite o cantidad global la retribución que pudiera corresponder a los miembros del Consejo de Administración a quienes se deleguen funciones ejecutivas por el ejercicio de tales funciones.

Por otra parte, de acuerdo con el marco normativo prudencial, correspondería también a la Junta General de accionistas la aprobación, en su caso, del nivel máximo de la remuneración variable hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total, previo análisis de las recomendaciones y la documentación presentada al respecto por el Consejo de Administración.

Consejo de Administración

Tal y como recogen sus propios estatutos sociales, el Consejo de Administración de KUTXABANK GESTION S.G.I.I.C., S.A.U. se erige como principal órgano decisor y garante de la aplicación de las políticas corporativas de riesgos y retributiva.

Así, tal y como se recoge en el artículo 5, apartado 3, de su Reglamento, *“Específicamente, el Consejo se obliga a ejercer en pleno, directamente y con carácter indelegable las competencias siguientes: [...]*

- d) *fijar, de conformidad con los Estatutos Sociales, la política de retribuciones y la retribución de los Consejeros, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones;*
- e) *acordar el nombramiento y la destitución de los altos directivos de la Sociedad, aprobar la política de retribución a los mismos, así como las condiciones básicas de sus contratos, y fijar sus eventuales compensaciones o indemnizaciones para el caso de destitución, todo ello previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, conforme resulte de aplicación;*
- f) *aprobar los procedimientos internos correspondientes para la selección y evaluación continua de los miembros del Consejo de Administración, Directores Generales o asimilados, responsables de funciones de control interno y otros puestos clave de la Sociedad, así como sus modificaciones posteriores”.*

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Entre las Comisiones del Consejo de Administración destaca, a los efectos de este Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como órgano que asiste al Consejo de Administración en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento, velando por la observancia de la política retributiva establecida por la Entidad, acorde a la normativa aplicable que aboga por la constitución de un comité de remuneraciones:

Composición

Según el artículo 4 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

“1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará compuesta por tres (3) miembros, que serán nombrados por el Consejo de Administración de entre sus miembros, debiendo ser designados, todos ellos, entre los Consejeros externos o que no tengan la condición de ejecutivos.

En todo caso, el Consejo de Administración tendrá en cuenta, para la designación de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los conocimientos, aptitudes y experiencia de los Consejeros y las funciones de la Comisión.

2. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario.”

Funciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuidas las funciones establecidas en el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración y artículo 3 de su propio Reglamento, que son las siguientes:

- a) Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración y para la selección de quienes hayan de ser propuestos para el cargo de Consejero.
- b) Formular, con criterios de objetividad y adecuación a los intereses sociales, las propuestas de nombramiento y reelección de Consejeros, así como las de nombramiento de los miembros de cada una de las comisiones que, en su caso, se creen en el seno del Consejo de Administración.

- c) Informar de los nombramientos y ceses de integrantes de la alta dirección.
- d) Revisar periódicamente la política del Consejo de Administración en materia de selección y nombramiento de los miembros de la alta dirección y formularle recomendaciones.
- e) Evaluar periódicamente al Consejo de Administración y la idoneidad de sus miembros.
- f) Establecer el objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar las orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- g) Proponer, dentro del marco establecido en los Estatutos Sociales, en su caso, el sistema de compensación retributiva del Consejo de Administración en su conjunto, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías y al sistema de percepción.
- h) Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de los Consejeros que, en su caso, desempeñen funciones distintas de las de mero Consejero.
- i) Proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los altos directivos, incluyendo las condiciones básicas de los contratos así como la retribución de aquellos otros directivos que no perteneciendo a la alta dirección tengan remuneraciones significativas, en especial las variables, y cuyas actividades puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos por parte de la Sociedad.
- j) Velar por la observancia de la política retributiva de la Sociedad y revisar periódicamente la política de remuneraciones a los Consejeros ejecutivos y a los altos directivos, incluidos aquellos directivos encargados de la gestión del riesgo y con funciones de control y cumplimiento.
- k) Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.
- l) Velar por la transparencia de las retribuciones y someter al Consejo de Administración cuanta información resulte relevante.
- m) Evaluar, al menos una vez al año, su funcionamiento y la calidad de sus trabajos así como llevar a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la política retributiva del ejercicio.
- n) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en el Reglamento del Consejo de Administración o le fueran atribuidas por decisión del Consejo de Administración.

En relación con la función c) cabe destacar que, en cualquier caso, es objeto de comunicación a la CNMV:

- i. la designación de nuevos consejeros o cargos de dirección.
- ii. la designación para el cargo de director general u otro asimilado o consejero delegado de un consejero ya existente.

- iii. la designación del representante persona física de un consejero persona jurídica.
- iv. la modificación del cargo de consejero ya existente (presidente, vicepresidente, secretario o vicesecretario, estos dos últimos cuando además sean consejeros)

La comunicación de los nombramientos indicados deberá realizarse en los quince días hábiles siguientes a la aceptación del cargo, si bien no será objeto de comunicación a la CNMV la designación de secretario o vicesecretario no consejero ni la reelección de consejeros. Asimismo, la comunicación de cese debe realizarse, tan pronto como se produzca el cese y como máximo en el plazo de quince días hábiles.

En el caso de nombramientos, será necesario presentar currículum vitae, cuestionario de honorabilidad y los apartados 3.2 y 3.3 del Manual de SGIIC en los supuestos previstos en los apartados a) y c) anteriores y únicamente currículum vitae en el supuesto contemplado en el apartado b), no debiendo remitirse ninguno de los citados documentos en el caso de comunicación posterior de modificación en el cargo.

Funcionamiento

Según el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ésta se reunirá con la frecuencia que fuere necesaria, a juicio de su Presidente, para el ejercicio de sus funciones y como mínimo cada seis meses. Igualmente se reunirá cuantas veces sea convocada por el Consejo de Administración o así lo soliciten, al menos, dos (2) de sus miembros.

Podrán asistir a las reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a solicitud del Presidente de la misma o de dos de sus miembros, otros miembros del Consejo de Administración, el Presidente del Consejo de Administración, y también se podrá requerir la asistencia de cualquier miembro del equipo directivo o del personal de la Sociedad.

Así mismo, la Comisión podrá recabar, con cargo a la Sociedad, la colaboración o el asesoramiento de profesionales externos, que deberán dirigir sus informes directamente al Presidente de la Comisión.

En cualquier caso, se pondrá a disposición de todos los Consejeros copia de las actas de las sesiones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Además, la gobernanza interna de la política retributiva general de KUTXABANK GESTION S.G.I.I.C., S.A.U., y en especial la que afecte a su colectivo identificado, descansa en una serie de garantías procedimentales y controles internos y externos que se irán detallando a continuación.

3.2. Procedimiento de aprobación, comunicación y control de la política retributiva.

3.2.1. Detalle del procedimiento de aprobación.

La política de remuneraciones de KUTXABANK GESTION S.G.I.I.C., S.A.U. se aprueba por su Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, sobre una propuesta presentada por el Consejero Delegado, con el asesoramiento de la Dirección de Control Interno, tanto en su diseño como en el control de su aplicación. Asimismo, el Consejo de Administración debe

comprobar regularmente el grado de cumplimiento de la política retributiva. El análisis del grado de cumplimiento está delegado en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que tiene entre sus funciones “[...] evaluar, al menos una vez al año, su funcionamiento y la calidad de sus trabajos así como llevar a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la política retributiva del ejercicio”.

Esta función tiene especial relevancia en lo que respecta a las remuneraciones del colectivo identificado, por su incidencia en el perfil de riesgo de la entidad. Desde la revisión del propio colectivo identificado que, como mínimo se realiza una vez al año y, en todo caso, ante cualquier cambio relevante dentro de la estructura organizativa de la entidad o ante un cambio significativo en su perfil de riesgo. Todos los cambios en la estructura retributiva que afecte a este colectivo deben ser presentados necesariamente ante la Comisión, que analizará su coherencia con las políticas internas en materia retributiva y de solvencia y gestión prudente del riesgo, y verificará su completa adecuación al marco normativo prudencial.

Para asegurar el cumplimiento de la normativa, especialmente en lo relativo a las Directrices de ESMA y todo lo relacionado con el ámbito MiFID, se hace necesaria la colaboración del área interna de Cumplimiento Normativo que, a través de la Dirección de Control Interno, analizará con carácter previo todas las propuestas presentadas por el Consejero Delegado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Cumplimiento Normativo prestará especial atención a los planes de retribución variable que, por su naturaleza, constituyen el componente retributivo susceptible de provocar eventuales conflictos de interés. En este sentido:

- El componente variable anual no superará un porcentaje del fijo, de tal manera que la remuneración variable estará “limitada” por el fijo. El modelo de remuneración variable anual fijará el máximo de la misma, con carácter general, en el 25% de la remuneración fija.

No obstante lo anterior, Kutxabank Gestión podrá establecer adicionalmente, en su caso, planes de remuneración variable plurianual que no estén sujetos al mencionado límite general y que, con carácter excepcional o “ad hoc”, pudiera aprobar el Consejo de Administración para el equipo directivo. Si se diera el caso, estos planes quedarían sujetos a los condicionantes, plazo de devengo y límites de cuantía que específicamente pudiera establecer el Consejo de Administración en su aprobación, de acuerdo con la estrategia, la política retributiva, el marco de gestión del riesgo de la Entidad, y la normativa que resultara de aplicación.

- La remuneración variable no estará directamente vinculada a la venta de determinados instrumentos financieros o de una categoría concreta de instrumentos financieros.
- Se tendrán en cuenta tanto criterios cuantitativos (como por ejemplo resultado de la sociedad) como cualitativos (encuesta cliente/proveedor interno, rentabilidad vs benchmark, ranking competencia, etc...).
- También se ponderarán otros criterios cualitativos, como cumplimiento de procedimientos, mejoras en procedimientos, proyecto especial del ejercicio, etc...
- La política de remuneración variable será compatible con los intereses y la solvencia de la sociedad a largo plazo.

- Se vigilará especialmente los posibles conflictos de interés y nunca será de aplicación una remuneración variable que dependa exclusiva o mayoritariamente de la venta, colocación o distribución de determinados productos financieros (regulados en la normativa MiFID...).

3.2.2. Proceso de comunicación de la política retributiva.

Uno de los pilares de la política retributiva de KUTXABANK GESTION S.G.I.I.C., S.A.U. es la transparencia. Este principio queda materializado en las diferentes formas de comunicación:

1.- Los principios de la política retributiva son explicados por cada Responsable de la Unidad a los integrantes de la misma.

2.- Asimismo, el Acuerdo Laboral y del Convenio Sectorial de Oficinas y Despachos de Bizkaia de por el que se rige KUTXABANK GESTION S.G.I.I.C., S.A.U., que regulan buena parte de la estructura de retribución fija, son a su vez documentos públicos, a disposición de la plantilla.

3.- Con respecto a los planes de retribución variable

- Se informará por el Consejero Delegado y los responsables de cada departamento, a las personas afectadas por la retribución variable, desde principios de año, de los criterios para su determinación en ese ejercicio.
- Los criterios para determinar la remuneración variable serán accesibles y comprensibles y se evitará formulaciones innecesariamente complejas.
- Una vez cerrado el ejercicio, se informará a los partícipes del resultado de los indicadores y la evaluación de los mismos por parte de su superior jerárquico.

3.2.3. Sistemas de control del grado de cumplimiento.

Los controles del cumplimiento de la política retributiva son los siguientes:

1.- Controles internos.

KUTXABANK GESTION S.G.I.I.C., S.A.U.

Órganos de Gobierno.

El Consejo de Administración, como principal órgano decisor y responsable de la aplicación de la política retributiva, aprueba la misma y verifica su grado de cumplimiento y adecuación a la normativa.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asiste al Consejo en esta labor, emitiendo informes que evalúan el grado de cumplimiento de la política y su adecuación a la normativa, prestando especial atención al Colectivo Identificado, por su especial relevancia en el perfil de riesgo de la entidad.

Cumplimiento Normativo a través de la Dirección de Control Interno.

Asesora al Consejero Delegado y a los Órganos de Gobierno sobre la normativa vigente, especialmente en lo que respecta a las Directrices ESMA y ámbito MiFID, comprobando el grado de adecuación de la política retributiva interna a los requerimientos normativos.

Auditoría interna.

Comprobará la exactitud de la información reflejada en los informes públicos, y dentro de la misma, los datos retributivos.

GRUPO KUTXABANK

El Consejo de Administración de la sociedad matriz, Kutxabank S.A. tiene la responsabilidad de verificar el cumplimiento de las políticas corporativas en el grupo financiero, y en este sentido, KUTXABANK GESTION S.G.I.I.C., S.A.U. cumple con los procedimientos corporativos establecidos al efecto.

2.- Controles externos.

Auditoría Externa.

Regularmente se comprueba por personal externo independiente la veracidad de la información recogida en los informes públicos.

Autoridad Supervisora.

Control que ejerce a través del reporte de información según las especificaciones normativas y cualquier requerimiento expreso dirigido a KUTXABANK GESTION S.G.I.I.C., S.A.U. dentro del ejercicio de su función supervisora.

4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.

La política retributiva de KUTXABANK GESTION S.G.I.I.C., S.A.U., se ampara en los siguientes principios:

1.- Transparencia,

Frente a los partícipes internos de la misma y los agentes externos, a través de los diferentes informes publicados cada ejercicio y poniendo a disposición del supervisor la información prudencial relevante.

2.- La sostenibilidad a largo plazo

De acuerdo con las características del objeto social y actividad desarrollada por la entidad y sus resultados.

3.- Gestión prudente del riesgo

Todas las políticas internas, también la retributiva, parten siempre del establecimiento de procedimientos internos, principios reguladores y controles de la actividad, orientados a mantener siempre el nivel de los riesgos incurridos bajo el límite admisible marcado por la propia entidad.

4.- Vinculación a resultados.

La parte de retribución más directamente relacionada con los resultados es la retribución variable. A diferencia de la retribución fija, regulada en buena parte en acuerdo laboral propio, la retribución variable la propone el Consejero Delegado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en base a objetivos de diferente índole dentro de un marco temporal, si bien no es consolidable, no tiene carácter obligatorio y afectaría únicamente a los puestos o colectivos partícipes dentro de cada plan.

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 por parte del superior jerárquico.

5.- Generar compromiso y motivación en la plantilla por contribuir en la consecución de los objetivos de la entidad.

6.- Evitar eventuales conflictos de interés en perjuicio de los clientes, estableciendo internamente los controles y las medidas mitigadoras pertinentes, de acuerdo con la normativa vigente al respecto.

7.- Aportar equidad conforme a la evolución de la Entidad y alineación con las mejores prácticas del mercado.

8.- Igualdad de retribución entre empleados y empleadas por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.

El Marco de Política Retributiva y Plan de Igualdad establecen los mecanismos necesarios para garantizar la aplicación de una política de retribución neutra en cuanto a género para todo el personal.

Consecuentemente, teniendo como fundamento los principios anteriores, la política de retribuciones del Grupo se marca los siguientes objetivos:

- Atraer y retener a los mejores empleados dentro de la organización
- Compensar su esfuerzo y compromiso
- Recompensar por el cumplimiento de los objetivos de la organización
- Afianzar la coherencia con los valores estratégicos a largo plazo de la Entidad, basados en la prudencia y sostenibilidad (asociados a aspectos ESG, ambientales y sociales y de la gobernanza) en la gestión de riesgos

El Marco de Apetito al Riesgo del Grupo (RAF) establece las directrices estratégicas aplicables en relación con su perfil global de riesgo, y el Marco de Gobierno Interno de la Gestión del Riesgo define el marco de control que permite identificar los riesgos en los que puede incurrir el Grupo, su medición y un marco de seguimiento, considerando todos los factores de riesgo relevantes. A este respecto, el Mapa Corporativo de Riesgos y las Proyecciones Financieras y de Capital realizadas con motivo del ICAAP, permiten identificar los factores de riesgo con mayor capacidad para comprometer la viabilidad del Grupo a corto y medio plazo.

En los últimos tiempos, han irrumpido con fuerza nuevos riesgos relacionados con cuestiones climáticas y medioambientales. Estos riesgos se vienen alineando en torno a dos ejes, los riesgos físicos, en referencia a potenciales impactos derivados de un clima cada vez más cambiante (con fenómenos meteorológicos extremos, degradación medioambiental...), y los riesgos de transición, que derivan de los cambios normativos y/o económicos asociados al tránsito de la sociedad hacia una economía más baja en carbono y más sostenible desde el punto de vista medioambiental, en cumplimiento de los compromisos adquiridos a nivel internacional. De cara al gobierno interno de la gestión del riesgo en el Grupo Kutxabank, estos riesgos son considerados como factores de riesgo subyacentes a las categorías de riesgo ya existentes (riesgo de crédito, riesgo operacional, riesgo de mercado, riesgo de la actividad aseguradora, riesgo reputacional, riesgo en sociedades participadas...).

Los esquemas retributivos, particularmente de retribución variable, tienen especial relevancia, en la implicación del colectivo identificado, por su especial relevancia en la estrategia y el perfil de riesgo del Grupo, así como del resto de la estructura organizativa de la Entidad.

A tal efecto, en la medida en que se vayan desarrollando KPIs (siglas de Key Performance Indicators, que puede traducirse como "Indicadores Clave de Desempeño") de negocio y

de gestión del riesgo, se tomarán en consideración en la evaluación ex ante y ex post de resultados de cara a alinear la retribución variable del colectivo identificado.

- Contribuir al equilibrio entre los componentes de la remuneración, la equidad interna y la neutralidad en cuanto a género
- Generar efectos motivadores, evitando en lo posible eventuales conflictos de interés
- Garantizar su alineación con el mercado
- Reconocer el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional
- Ser transparente
- Compensar de forma adecuada por los gastos incurridos en el ejercicio de sus funciones a miembros no ejecutivos de los órganos de gobierno

5. COLECTIVO IDENTIFICADO.

El “colectivo identificado” se convierte en la piedra angular del nuevo marco normativo prudencial, al que van dirigidos específicamente buena parte de las directrices, procedimientos de gobernanza, políticas y requerimientos de información y transparencia en el ámbito de las entidades que prestan servicios de inversión.

5.1. Normativa.

El artículo 46 bis de la Ley de Instituciones de Inversión Colectiva establece los principios a los que debe atenerse la Sociedad al fijar y aplicar la política remunerativa total, incluidos los salarios y los beneficios discrecionales de pensiones, de aquellas categorías de personal, incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, y cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las SGIC o de las IIC que gestionen.

La CRD V establece por primera vez, en su artículo 92, apartado 3, una serie de reglas mínimas para la inclusión de una serie de miembros del personal en el colectivo identificado.

En la misma línea, el Reglamento Delegado UE 923/2021, completando lo anterior, concreta exhaustivamente los requerimientos para definir el colectivo identificado en las entidades de crédito y las empresas de inversión, y que resulta de aplicación directa en los estados miembros de la UE, sin necesidad de trasposición a los ordenamientos jurídicos nacionales.

Estas normas parten, en gran medida, de los criterios que establecía el Reglamento UE 604/2014 predecesor, hoy derogado, y la experiencia en materia de supervisión acumulada durante su vigencia.

En 2015 la Decisión (UE) 2218 del Banco Central Europeo, que continúa vigente, fijó los términos en que debían notificarse y solicitarse las autorizaciones previas de exclusión.

Finalmente, las Directrices EBA sobre políticas de remuneración adecuadas (EBA/GL/2021/04) detallan asimismo algunos aspectos a considerar dentro del proceso de identificación.

Aspectos a destacar del nuevo marco regulatorio surgido a partir de la CRD V:

CRITERIOS LEGALES MÍNIMOS (art.92.3-CRD V y art. 32-LOSS, modificada por RDL 7/2021)

Como mínimo, se considerarán incluidas dentro de las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad las siguientes:

- a) Todos los miembros del Consejo de Administración y órgano equivalente y el personal de alta dirección
- b) Todo el personal con responsabilidad de dirección con respecto a las funciones de control o las unidades de negocio importantes de la entidad
- c) El personal que haya recibido una remuneración significativa en el ejercicio anterior, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
 - La remuneración es igual o superior a 500.000 EUR e igual o superior a la remuneración media concedida a los miembros del consejo de administración y órgano equivalente y al personal de la alta dirección
 - El miembro del personal que desempeñe su actividad profesional en una unidad de negocio importante y, por su naturaleza, dicha actividad incide de manera significativa en el perfil de riesgo de la unidad de negocio donde la desempeña.

14

REGLAMENTO DELEGADO 923/2021

1. Complementa las normas anteriores fijando criterios técnicos adicionales, tanto cualitativos como cuantitativos, en base a:
 - Las facultades y las responsabilidades de dichos miembros del personal
 - El perfil de riesgo y los indicadores de rendimiento de la entidad de que se trate
 - Su organización interna y su naturaleza, alcance y complejidad

Los miembros del personal identificados con arreglo a criterios cuantitativos, podrán ser excluidos en base a criterios que acrediten que sus actividades profesionales no tienen en realidad una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad. Estas exclusiones, en algún caso, requerirán de autorización previa por parte de las autoridades competentes.

2. El nuevo Reglamento Delegado sigue la senda marcada por el anterior RD UE 604/2014, aunque con aportaciones importantes:

Por una parte simplifica la enumeración de criterios vigentes hasta la fecha (establece únicamente 8 criterios frente a los 17 anteriores)

Por otra parte, otorga mayor peso a algunas definiciones, con una precisión que no consiguió la norma anterior, los CONCEPTOS CLAVE, son los siguientes:

- RESPONSABILIDADES DE DIRECCIÓN

Incluye dentro de este concepto funciones subordinadas en ENTIDADES GRANDES.

- FUNCIONES DE CONTROL (Gestión de Riesgos, Cumplimiento y Auditoría Interna)
- UNIDADES DE NEGOCIO IMPORTANTE
- ACTIVIDADES PROFESIONALES CON INCIDENCIA SIGNIFICATIVA EN EL PERFIL DE RIESGO
- CALCULO DE LA REMUNERACIÓN CONCEDIDA (foco en el ejercicio anterior)

3. Las entidades deben documentar todo el proceso de identificación

DIRECTRICES EBA de remuneración adecuadas.

Especifican adicionalmente que, si es necesario, la entidad o grupo pueden establecer criterios adicionales para reflejar el impacto de los miembros del personal en el perfil de riesgo.

Las entidades deben aplicar los requisitos a nivel de grupo, matriz y filial, incluso dentro de las filiales que no estén sujeta a la CRD V, a menos que queden sujetas a requisitos sectoriales específicos a título personal. No obstante, los requisitos de la CRD V y del RD UE 923/2021 pueden seguir aplicándose a los miembros individuales del personal de dichas filiales en tanto en cuanto sus actividades profesionales pueden tener incidencia significativa en el perfil de riesgo a nivel de Grupo.

5.2. Procedimiento de autoevaluación.

Los órganos de gobierno definen las políticas generales en materia retributiva, y delegan en el Consejero Delegado, quien a su vez se apoya en la Alta Dirección, su concreción en diversos planes. Buena parte de la política retributiva y los principios de gobernanza descansan en la identificación con carácter previo de un colectivo con incidencia relevante en el perfil de riesgo de la Entidad, al que van dirigidos buena parte de los planes retributivos y requerimientos formales normativos. Por ello, la Dirección de Control Interno, en colaboración con el Consejero Delegado y el resto de la Alta Dirección, juega un papel muy importante, poniendo en marcha el proceso para su correcta identificación.

Los pasos que sigue la Dirección de Control Interno, previo contraste con el Consejero Delegado y resto de Alta Dirección, para poder preparar una propuesta al Consejero Delegado, quien a su vez eleva a la Comisión de Retribuciones, que finalmente, previo informe favorable, eleva para su aprobación al Consejo de Administración, son los siguientes:

- Analiza la **estructura organizativa y retributiva**. Contrasta la relación de datos retributivos, la estructura organizativa de la entidad, con los puestos y funciones.
- Obtiene información sobre los **procesos decisorios en la gestión del riesgo**. Revisa cuáles son los diferentes comités que intervienen en el ejercicio de las diferentes actividades de la entidad, con expresión de los riesgos en los que inciden sus decisiones. Determina asimismo, el carácter de cada uno de ellos: si tienen facultad de decisión o son meramente consultivos. Se identifica

también a quienes son los principales gestores del riesgo. Cuenta para ello con el Manual Societario y el Manual de Procedimientos de la sociedad.

- Verifica el cumplimiento de los Criterios cuantitativos: por su carácter numérico, se identifican rápidamente. Se deja para un segundo momento su calificación cualitativa, de cara a su incidencia real en el perfil de riesgo.
- Con la información obtenida, aplica los criterios cualitativos. Contrasta las primeras conclusiones con el Consejero Delegado y resto de Alta Dirección, para ver si la estimación del perfil de riesgo por parte del área de control es coherente con la visión global de la sociedad, y confirmar los términos de los requerimientos normativos en ese sentido.

Finalmente, se presenta una propuesta de autoevaluación del colectivo que sigue el proceso mencionado anteriormente: primero Consejero Delegado, luego Comisión de Nombramientos y Retribuciones y finalmente el Consejo de Administración.

La identificación del colectivo, se revisa al menos una vez al año, y se va actualizando cada vez que hay algún cambio organizativo relevante a estos efectos. En caso de que la autoevaluación plantee la exclusión de algunos de los miembros del personal seleccionado inicialmente por alguno de los criterios cuantitativos recogidos en el artículo 6, apartado 2 a) y b) del RD 923/2021, se notificará y se solicitará autorización previa al supervisor competente cuando corresponda, de acuerdo con el procedimiento previsto en la norma (Decisión (UE) 2015/2218 del Banco Central Europeo).

6. POLÍTICA RETRIBUTIVA EN KUTXABANK GESTION S.G.I.I.C, S.A.U.

En el presente apartado se detallan los diferentes planes retributivos dirigidos a cada colectivo dentro de la organización y que conforman la política retributiva de la Entidad:

6.1. Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración.

6.2. Política de remuneraciones de la Alta Dirección y resto del colectivo identificado.

6.3. Política de remuneraciones del resto del personal.

ANEXO

EN RELACIÓN CON EL REGLAMENTO (UE) 2019/2088 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO DE 27 DE NOVIEMBRE DE 2019 SOBRE LA DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN RELATIVA A LA SOSTENIBILIDAD EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS FINANCIEROS

17

Políticas de remuneración actualmente vigentes.

El Marco Corporativo de Política Retributiva del Grupo Kutxabank, aplicable al denominado perímetro de consolidación prudencial del Grupo Kutxabank, que incluye a las entidades de crédito, sociedades de inversión y compañías de seguros del Grupo, fue aprobado por el Consejo de Administración de Kutxabank en mayo de 2019.

Cabe destacar que, además de los mencionados marcos de política retributiva, que recogen los principios, gobernanza corporativa en materia de remuneraciones, y las reglas de funcionamientos y mecanismos de control de la política y prácticas de remuneración de los diferentes colectivos a los que van dirigidos (miembros del consejo de administración, resto del colectivo identificado y de la plantilla en general), forman parte indisoluble de la política retributiva los diferentes planes de remuneración que aprueban los órganos de gobierno y dirección de las entidades, así como los informes de autoevaluación del colectivo identificado y la propia evaluación anual central e independiente de la política retributiva, entre otros contenidos e informes.

Política Retributiva y riesgos de sostenibilidad.

En relación a las recientes previsiones normativas y expectativas supervisoras en la materia, las políticas de remuneración deben cumplir lo siguiente:

“La política de remuneración para todo el personal de la entidad será coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, la cultura corporativa, los valores, cultura del riesgo, incluso con respecto a los factores de riesgo ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), los intereses a largo plazo de la entidad, así como con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses, y no alentará la asunción

de riesgos excesivos. Al actualizar la política de remuneración se tendrá en cuenta cualquier cambio en estos objetivos y medidas. Las entidades garantizarán que las prácticas de remuneración sean acordes con su propensión general al riesgo, teniendo en cuenta todos los riesgos, incluidos los riesgos de reputación y los riesgos resultantes de la venta abusiva de productos. Las entidades también tendrán en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas o propietarios, dependiendo de la forma jurídica de la entidad.”

De acuerdo con lo anterior, el Marco de Política Retributiva de la Sociedad recoge, entre sus principios generales, lo siguiente:

La **sostenibilidad a largo plazo**, constituye uno de sus principios generales. En este sentido, ambas entidades, con carácter general, entienden la compensación como un elemento inspirador del espíritu de superación y como elemento de creación de valor en el largo plazo, que permita,

- 1) Contribuir en la consecución de los objetivos de la Entidad a corto, medio y largo plazo, acorde con una **estrategia de sostenibilidad** y con visión de futuro.
- 2) No introducir elementos que puedan alterar el perfil de riesgo razonable de la Entidad.
- 3) Equilibrar de forma razonable los componentes fijo y variable de la retribución, en concordancia con las características de la función, el nivel de responsabilidad y compromiso.
- 4) Aportar equidad a la política retributiva, conforme a la evolución de la Sociedad y a la situación del mercado.

Como muestra de la coherencia de la política retributiva con la estrategia de sostenibilidad, cabe destacar:

Con la “E” de medioambiental:

Recientemente, el Consejo de Administración de Kutxabank Gestión, el pasado 22 de diciembre de 2020, aprobó el sistema de retribución variable anual que incluye, entre las métricas cualitativas, un nuevo indicador de evaluación para todos los departamentos: “Cumplimiento de los objetivos de la Gestora en materia ISR”, estableciendo un peso del 10% en la matriz de evaluación para todos los Departamentos.

Con la “S” de social

La política RSE de Kutxabank Gestión recoge, entre otros, los siguientes principios:

- Respetar la diversidad y promover la igualdad de oportunidades, así como la no discriminación por razones de género, edad, discapacidad o cualquier otra circunstancia.
- Promover las prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Implantar prácticas para garantizar la seguridad de la plantilla y velar por la salud de todos los empleados.
- Impulsar una cultura de compromiso social y valores compartidos entre los empleados, facilitando las condiciones para que se puedan realizar actividades de voluntariado.

Adicionalmente, en la memoria no financiera, de RSE, el Grupo Kutxabank publica diferentes indicadores vinculados a factores sociales y relativos a la política retributiva vigente en el Grupo, entre los que destacan, el promedio de la brecha salarial por género, el promedio entre la compensación anual más alta y la mediana de la compensación total anual de todos los empleados, que pueden dar una idea del compromiso real del Grupo con los referidos principios.

Con la “G” de buen gobierno.

De acuerdo con los principios de gestión prudente del riesgo y vinculación a resultados, recogidos en la política retributivas, en caso de un desempeño inferior al esperado, en particular dentro del Colectivo identificado y en general en toda la organización, pueden darse varias consecuencias que pueden implicar un ajuste a la baja en la remuneración.

En este sentido, existen en la política retributiva, mecanismos de ajuste al riesgo de la retribución variable del colectivo identificado, tanto *ex ante* (el denominado “*malus previo*”) como *ex post* (principalmente a través de las cláusulas “*malus*” y “*clawback*”). Estos mecanismos permitirían reducir o incluso anular o suspender la retribución variable, antes o durante el proceso de evaluación y, en su caso, concesión, o con posterioridad a la misma, reduciendo los importes diferidos pendientes de liquidación, o incluso, recuperando importes ya satisfechos.

Entre las posibles causas que permitirían aplicar los referidos mecanismos de ajuste se encuentra el incumplimiento de los procedimientos internos, del marco normativo, o las buenas prácticas bancarias, como puedan ser los incumplimientos del marco de gestión del riesgo, o posibles motivaciones que hagan perder la idoneidad para el desempeño del puesto.