

**COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES**  
**DELEGADO DEL CONSEJO RECTOR**

La composición del Comité de Nombramientos y Remuneraciones delegado del Consejo Rector de Cajaviva Caja Rural es la siguiente:

| <b>NOMBRE DEL CONSEJERO</b>              | <b>CARGO</b>      |
|--|-------------------|
| D. Loreto Pérez García                   | Presidenta        |
| D. Ángel Gilsanz Adrados                 | Vicepresidente    |
| D. Javier Gómez Corcuera                 | Secretario        |
| D. Antonio Javier Terradillos Santamaría | Consejero Laboral |

**Funciones del Comité de Nombramiento y Remuneraciones:**

▪ **Funciones en materia de Nombramientos:**

- **Velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades** que establezca en cada momento la normativa, en relación con los cargos que ostenten los miembros del Consejo Rector.
- **Determinar y revisar con carácter periódico la categorización de Consejeros**, entre ejecutivos, dominicales, independientes u otros externos.
- **Evaluar con criterios de objetividad y adecuación a los intereses sociales, las propuestas de nombramientos del Director General y Director General Adjunto**, así como informar al Consejo Rector previamente a su nombramiento.
- **Establecer de conformidad con el artículo 31.3 de la Ley 10/2014, un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo rector** y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.
- **Determinar los objetivos de diversidad**, tal como establece la Recomendación de la Guía de la EBA/GL/2021/06 sobre evaluación de idoneidad de los miembros del Consejo Rector y los titulares de funciones clave.
- **Servir de canal de comunicación con las autoridades regulatorias** competentes en materia de evaluación de idoneidad.
- **Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.**

En el desempeño de su cometido, el Comité en materia de nombramientos tendrá en cuenta, en la medida de lo posible y de forma continuada, la necesidad de **velar porque la toma de decisiones del Consejo Rector no se vea dominada por un**

**individuo o un grupo reducido de individuos** de manera que se vean perjudicados los intereses de la entidad en su conjunto.

#### **Tareas del Comité en materia de Evaluación de la Idoneidad:**

El Comité, en el desempeño de las funciones relativas a la evaluación de idoneidad de los Consejeros y Personal Clave, realizará las siguientes tareas:

- **Conocer y cumplir el presente Reglamento y el Procedimiento sobre la Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave.**

- Realizar la **evaluación de la idoneidad** de las propuestas de nombramiento y reelección de las Personas Sujetas.

- Proceder a una **evaluación periódica de la idoneidad de las Personas Sujetas** y, en particular, tras haber conocido el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida.

- **Informar al Consejo Rector**, sobre la evaluación de idoneidad de las Personas Sujetas.

- **Informar a las Personas Sujetas, sobre la evaluación, permitiendo la presentación de alegaciones** o recursos en un plazo de cinco días.

- **Trasladar expediente completo al Consejo Rector con los recursos de los evaluados contra una resolución de no idoneidad.**

- **Proponer medidas de cese o suspensión temporal, a elevar al Consejo Rector**, en los casos de incumplimiento de idoneidad sobrevenido a consecuencia de la evaluación continuada.

- **Emitir los certificados**, informes o resoluciones requeridos en este Reglamento, una vez finalizado el periodo de alegaciones, si las hubiera. En todo caso deben estar suscritos por el Presidente del Consejo Rector o Vicepresidente y Secretario del Consejo Rector o Director General.

El Presidente del Comité, o en su ausencia el Vicepresidente o en su ausencia cualquiera de los integrantes del Comité, **informará al Consejo Rector, de todos los acuerdos tomados en el seno del Comité.**

**Emitir informe sobre las modificaciones al Reglamento o al Procedimiento sobre la Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave**, para elevar su aprobación al Consejo Rector.

#### ▪ **Funciones en materia de Remuneraciones:**

En función de lo previsto en el artículo 36 de la Ley 10/2014, y el artículo 39 del Real Decreto 84/2015, el Comité en materia de remuneraciones desempeñará las siguientes funciones:

- Proponer al Consejo Rector:
  - La **Política retributiva** de los **consejeros**.

- La **Política retributiva** del Director General y Directores Generales Adjuntos.
- La **lista de categoría de empleados cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la entidad.**
- Las **condiciones básicas de los contratos y el esquema retributivo** del Director General y Directores Generales Adjuntos.
- Evaluar, previamente a la toma de decisiones por parte del Consejo Rector, **el esquema retributivo de la entidad en tanto en cuanto pueda tener repercusión para el riesgo y la gestión de riesgos de la entidad.**
- **Velar por la transparencia de las retribuciones de los miembros del Consejo Rector y la inclusión de la información legalmente exigible acerca de sus remuneraciones** y, a tal efecto, someter al Consejo Rector cuanta información resulte procedente.
- **Evaluar, previamente a la toma de decisiones por parte del Consejo Rector, si las políticas de remuneraciones (esquema retributivo de la entidad) son coherentes con el Marco de Apetito al Riesgo de la Caja.** Informar al Consejo Rector de las conclusiones de su evaluación y elevará las propuestas que considere pertinentes.
- Proponer al Consejo Rector, para que lo eleve a la Asamblea General, en su caso (tal como establece el artículo 34.1, letra g, apartado 1 y 2, de la Ley 10/2014) la recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión de que la **retribución variable** de las categorías del **personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Caja sea superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada empleado, sin que pueda superar el doscientos por ciento del componente fijo.** La recomendación incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Caja de una base sólida de capital.

En el desempeño de sus funciones, el Comité tendrá en cuenta los intereses a largo plazo de los socios de la entidad, los inversores y otras partes interesadas de la entidad, así como el interés público.