

La composición de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones de Caixa Rural Galega es la siguiente:

| NOMBRE DEL CONSEJERO | CARGO |
|-------------------------------|------------|
| JOSÉ LUIS BENEDITO CASTELLOTE | Presidente |
| ANTONIO RIVEIRA REQUEIJO | Secretario |
| DANIEL VILLAPOL VALEA | Vocal |

Funciones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones:

El Comité tiene como funciones principales en **materia de remuneraciones:**

- 1) Aprobar el esquema general de la compensación retributiva de la entidad, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como al sistema de su percepción.
- 2) Aprobar la política de retribución de la alta dirección, así como las condiciones básicas de sus contratos.
- 3) Supervisar la remuneración de aquellos empleados que tengan una retribución significativa y cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, atendiendo a principios de proporcionalidad debido a la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la entidad.
- 4) Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo.
- 5) Supervisar la evaluación de la aplicación de la política de remuneración, al menos anualmente, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Comité.
- 6) Emitir anualmente un informe sobre la política de retribución de los consejeros para someterlo al Consejo de Administración, dando cuenta de éste cada año a la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad, en el caso de que las remuneraciones no sean exactamente las dietas de asistencia al Consejo y hubiese diferencia de importe en función del grado de dedicación a la entidad, excluyendo la mera asistencia a los comités constituidos dentro del seno del Consejo de Administración.
- 7) Velar por la observancia de la política retributiva establecida en la Caja y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes

(Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, Informe de Relevancia Prudencial). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares

y principios nacionales e internacionales.

8) Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política.

El Comité tiene como funciones principales en **materia de nombramientos**:

1) Realizar la valoración de la idoneidad de las Personas Sujetas a las que se refiere la Ley 10/2014 y el Real Decreto 256/2013, de 12 de abril, por el que se incorpora a la normativa de las entidades de crédito los criterios de la Autoridad Bancaria Europea de 22 de noviembre de 2012, sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave.

2) Proceder a una evaluación periódica anual de la idoneidad de las Personas Sujetas y, en particular, siempre que se conozca el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida que pueda modificar su idoneidad para el cargo para el que haya sido nombrada.

3) Designar a aquellas personas que, además de las incluidas expresamente en el “Manual de Procedimiento de Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave” de la Entidad, puedan llegar a tener la consideración de Personas Sujetas conforme al Real Decreto 256/2012.

4) Determinar los requisitos de formación, tanto inicial como periódica que deba recibir toda Persona Sujeta y, en particular, los miembros del Consejo de Administración.

5) Proponer al Consejo de Administración la modificación del presente Reglamento, así como la modificación del “Manual de Procedimiento de Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave” de la Entidad.

6) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en el Reglamento del Comité de Nombramientos y Remuneraciones o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

7) Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector y la Asamblea General, candidatos para proveer vacantes del Consejo Rector.

8) Proceder a una evaluación periódica anual de la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo Rector, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a determinados cambios.

9) Establecer 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.

10) Determinación de la categoría del consejero, o del candidato a consejero.