

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

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

Funciones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones:

La Comisión tendrá como funciones principales en **materia de nombramientos**:

1. Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto, informando de todo ello al Consejo Rector.
2. Realizar una estimación del tiempo que necesitan las personas integrantes del Consejo Rector para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades.
3. Evaluar periódicamente y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo Rector, haciendo, en su caso, recomendaciones al mismo cuando lo considere conveniente.
4. Realizar la valoración de la idoneidad de las personas integrantes del Consejo Rector, de los directores generales o asimilados y de los responsables de funciones de control interno y otros puestos clave de la Entidad (las "Personas Sujetas"), de conformidad con el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito 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.

Asimismo, la Comisión evaluará periódicamente, y al menos una vez al año, la idoneidad de los diversas personas integrantes del Consejo Rector y de este en su conjunto, e informará al Consejo Rector en consecuencia.

5. Proponer a aquellas personas que, además de las incluidas expresamente en el "Reglamento sobre evaluación de idoneidad de las personas Altos Cargos y Personal Clave" de la Entidad, puedan llegar a tener la consideración de Personas Sujetas conforme a la Ley 10/2014, al Real Decreto 84/2015 y a la Circular de Banco de España 2/2016.

6. Determinar los programas de formación, tanto inicial como periódica, que deba recibir toda Persona Sujeta y, en particular, las personas integrantes del Consejo Rector. Asimismo, la Comisión elaborará un “Programa de integración” que se facilitará a todas las personas consejeras en el momento en el que tomen posesión de su cargo, en el que se incluirá la información que a juicio de la Comisión, sea de necesario conocimiento por la persona consejera para el correcto desempeño de su cargo. El contenido mínimo del “Programa de integración” se adjunta como Anexo I al presente Reglamento.
7. Proponer al Consejo Rector la modificación del presente Reglamento así como la modificación del “Reglamento sobre evaluación de idoneidad de las personas Altos Cargos y Personal Clave” de la Entidad.
8. Velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades que establezca en cada momento la normativa, en relación con los cargos que ostenten las personas integrantes del Consejo Rector.
9. Determinar y revisar con carácter periódico la categorización de personas consejeras, entre ejecutivos, dominicales, independientes u otros externos.
10. Podrá identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector o por la Asamblea General, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo Rector.
11. 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.
12. Considerar los objetivos de la política de diversidad.
13. Servir de canal de comunicación con las autoridades regulatorias competentes en materia de evaluación de idoneidad.
14. Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

La Comisión tendrá como funciones principales en **materia de retribuciones**:

1. Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de las personas integrantes del Consejo Rector, directores generales o asimilados, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de las personas integrantes del Consejo Rector que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas y de las condiciones básicas de los contratos de la alta dirección al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la Comisión. El referido informe será sometido al Consejo Rector, dando cuenta en su caso del mismo a la Asamblea General de la Sociedad, si así lo considera.

Asimismo, corresponde a la Comisión preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Entidad, que deberá adoptar el Consejo Rector teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los socios, los inversores y otras partes interesadas en la Entidad, así como el interés público.

2. Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo, así como la 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 en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la entidad.

3. Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en la Entidad, velando por la observancia de dicha política retributiva 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, etc.). 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.
4. Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
5. Evaluar y validar en el momento del abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo, el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.
6. Proponer al Consejo Rector para que lo eleve a la Asamblea General, en su caso, 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 Entidad 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 Entidad de una base sólida de capital.
7. Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.