

COMISION DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES

La composición de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones de Caja Rural de Soria es la siguiente:

NOMBRE DEL CONSEJERO	CARGO
D. Anselmo García Martín	Presidente
D. José Antonio Carrizosa Valverde	Vocal
D ^a Pilar Monreal Angulo	Vocal
D. Álvaro Llorente La Blanca	Vocal Representante de los Trabajadores

Las funciones de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, según su reglamento, son:

Capítulo 2 Funciones

Artículo 3º. Funciones relativas al sistema de control interno y el cumplimiento

La Comisión tendrá como funciones principales:

- 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 del Comité de 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 en razón de 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 si no estuvieran incluidos en los apartados 2 y 3 anteriores.
- 5) Ser informados previamente de los nombramientos previstos de personas para los puestos enumerados en los puntos 2, 3 y 4 anteriores pudiendo ordenar la suspensión temporal del nombramiento hasta la decisión definitiva del Consejo Rector.
- 6) 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 la Comisión.
- 7) Velar por la observancia de la política retributiva establecida en Caja Rural de Soria 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 sobre la implementación y correcta aplicación de la política.
- 9) Informar previamente de todas aquellas propuestas que el Consejo Rector someta a la aprobación de la Asamblea General de Socios en materia de retribución y/o compensación de gastos de los Consejeros de la Caja así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo que desempeñen funciones ejecutivas y velará por su observancia.
- 10) Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas la Comisión de Evaluación de Idoneidad y el propio Consejo Rector de la Caja: Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector o por la Junta General, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo Rector.
- 11) Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas la Comisión de Evaluación de Idoneidad y el propio Consejo Rector de la Caja: 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.
- 12) Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas la Comisión de Evaluación de Idoneidad y el propio Consejo Rector de la Caja: Evaluar periódicamente, al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo Rector haciendo recomendaciones al mismo con respecto a posibles cambios.
- 13) Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas la Comisión de Evaluación de Idoneidad y el propio Consejo Rector de la Caja: Evaluar periódicamente, al menos una vez al año, la idoneidad de los diversos miembros del Consejo Rector y de este en su conjunto e informar al Consejo Rector en consecuencia.
- 14) Revisar periódicamente la política del Consejo Rector en materia de selección y nombramiento de los miembros de la alta dirección y formularle recomendaciones.

Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo Rector y elaborar orientaciones sobre como aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.