



COMISION DE REMUNERACIONES

La Comisión de Remuneraciones está regulada en el Artículo 31.B.2 de los Estatutos Sociales y en su propio Reglamento de Funcionamiento.

COMPOSICION

APELLIDOS	NOMBRE	CARGO
CANDAU DEL CID	DARIO	PRESIDENTE (Independiente)
PEREZ-MIYARES TRAVIESO	MACARENA	SECRETARIA (Independiente)
ACOSTA FERRERO	ROCÍO	VOCAL (Independiente)
DE NOVALES DE LA ESCALERA	MARIA DEL VALLE	VOCAL (Independiente)
VILLEGAS ESCOBAR	GABRIEL	VOCAL
BERNAL MUÑOZ	FRANCISCO JOSÉ	VOCAL

FUNCIONES

La Comisión tendrá como funciones principales en materia de retribuciones:

- Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, directores generales o asimilados, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros 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.

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 Caja, 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 Caja, así como el interés público.

- Supervisar la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado, atendiendo a principios de proporcionalidad en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la entidad.
- Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en la Caja, 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.

- Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
- 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.
- 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 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.
- Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

Ninguno de los Consejeros está afectado por las incompatibilidades de Consejeros establecidas en la Norma 34 de la Circular 2/2016 de Banco de España.