

**COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y
RETRIBUCIONES**

1) Composición:

Consejero	Cargo	Calificación
D ^a . Ainara Arsuaga Uriarte	Presidente	Independiente
D. Juan María Román Goncalves	Secretario	Independiente
D. Fernando Martínez-Jorcano Eguiluz	Vocal	Dominical

2) Funciones:

Las competencias de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán las siguientes:

- a) Proponer al Consejo de Administración la Política de Evaluación de la Idoneidad así como sus modificaciones posteriores.
- b) Proponer al Consejo de Administración los sistemas de evaluación vinculados al objeto de la Política de Evaluación de la Idoneidad, así como sus modificaciones posteriores.
- c) Supervisar la correcta aplicación de la Política de Evaluación de la Idoneidad.
- d) Evaluar la idoneidad de los candidatos o miembros del Consejo de Administración y de los restantes colectivos sujetos a la Política de Evaluación de la Idoneidad.
- e) Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración y para la selección de quienes hayan de ser propuestos para el cargo de consejero.
- f) Formular, con criterios de objetividad y adecuación a los intereses sociales, las propuestas de nombramiento y reelección de consejeros, así como las de nombramiento de los miembros de cada una de las comisiones y/o comités que en su caso se creen en el seno del Consejo de Administración.
- g) Informar de los nombramientos y ceses de integrantes de la alta dirección.
- h) Proponer al Consejo de Administración los planes de formación de los Colectivos Sujetos a la Política que estimen oportunos de acuerdo con lo previsto en la Política de Evaluación de la Idoneidad.
- i) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

- j) Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración; 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.
- k) Evaluar periódicamente, al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo de Administración, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.
- l) Proponer, dentro del marco establecido en los Estatutos Sociales, el sistema de compensación retributiva del Consejo de Administración en su conjunto, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías y al sistema de percepción.
- m) Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de los consejeros ejecutivos y de los consejeros independientes que, en su caso, desempeñen funciones distintas de las de mero consejero.
- n) Proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los altos directivos, incluyendo las condiciones básicas de los contratos así como la retribución de aquellos otros directivos que no perteneciendo a la alta dirección tengan remuneraciones significativas, en especial las variables, y cuyas actividades puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos por parte del Banco.
- o) Velar por la observancia de la política retributiva de la Entidad y revisar periódicamente la política de remuneraciones a los consejeros ejecutivos y a los altos directivos, incluidos aquellos directivos encargados de la gestión del riesgo y con funciones de control y cumplimiento.
- p) Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados del Banco.
- q) Velar por la transparencia de las retribuciones y someter al Consejo de Administración cuanta información resulte relevante.
- r) Examinar la información remitida por parte de los consejeros acerca de sus restantes obligaciones profesionales y valorar si pudieran interferir con la dedicación exigida a los consejeros para el desempeño de su labor.
- s) Evaluar, al menos una vez al año, su funcionamiento y la calidad de sus trabajos así como llevar a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la política retributiva del ejercicio.
- t) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo; definir, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y evaluar el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido.

- u) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas en la normativa vigente o por decisión del Consejo de Administración.